



VYSOKÁ ŠKOLA BÁŇSKÁ – TECHNICKÁ UNIVERZITA OSTRAVA  
EKONOMICKÁ FAKULTA

KATEDRA ÚČETNICTVÍ A DANĚ

Vybrané aspekty mzdové problematiky podnikatelských subjektů

Selected Aspects of the Wage Problems of the Entrepreneurial Subjects

Student: Radka Římanová

Vedoucí bakalářské práce: Ing. Pavla Vanduchová

Ostrava 2011

### **Prohlášení**

Místopřísežně prohlašuji, že jsem celou bakalářskou práci na téma Vybrané aspekty mzdové problematiky podnikatelských subjektů vypracovala samostatně, kromě všech příloh, které jsem doplnila.

V Ostravě 11. 5. 2011

.....

Radka Římanová

# Obsah

|          |   |           |
|----------|---|-----------|
| <b>1</b> | <b>ÚVOD .....</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2</b> | <b>VYMEZENÍ ZÁKLADNÍCH POJMŮ TÝKAJÍCÍCH SE MZDOVÉ PROBLEMATIKY .....</b>    | <b>2</b>  |
| 2.1      | MZDOVÝ SYSTÉM PODNIKU .....   | 2         |
| 2.2      | ZÁKLADNÍ POJMY (MZDA, PLAT) .....   | 3         |
| 2.2.1    | <i>Mzda a její formy.....</i>   | <i>3</i>  |
| 2.2.2    | <i>Plat .....</i>   | <i>4</i>  |
| 2.3      | PRACOVNÍ POMĚR .....  | 5         |
| 2.3.1    | <i>Vznik pracovního poměru.....</i>   | <i>5</i>  |
| 2.3.2    | <i>Pracovní smlouva.....</i>  | <i>5</i>  |
| 2.3.2.1  | <i>Náležitosti pracovní smlouvy .....</i>                                   | <i>5</i>  |
| 2.3.2.2  | <i>Pracovní doba.....</i>   | <i>6</i>  |
| 2.3.2.3  | <i>Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka .....</i>                     | <i>6</i>  |
| 2.3.2.4  | <i>Zkušební doba.....</i>   | <i>7</i>  |
| 2.3.2.5  | <i>Změny pracovního poměru .....</i>  | <i>7</i>  |
| 2.3.3    | <i>Pracovní poměr na dobu neurčitou.....</i>                                | <i>8</i>  |
| 2.3.4    | <i>Pracovní poměr na dobu určitou .....</i>                                 | <i>8</i>  |
| 2.3.5    | <i>Závislá práce.....</i>   | <i>10</i> |
| 2.3.6    | <i>Ukončení pracovního poměru .....</i>                                     | <i>10</i> |
| 2.3.7    | <i>Výpověď a zákaz výpovědi.....</i>  | <i>11</i> |
| 2.3.8    | <i>Odstupné při ukončení pracovního poměru .....</i>                        | <i>13</i> |
| 2.3.9    | <i>Povinnosti zaměstnavatele spojené s ukončením pracovního poměru.....</i> | <i>14</i> |
| 2.4      | DOHODY KONANÉ MIMO PRACOVNÍ POMĚR.....                                      | 16        |
| 2.4.1    | <i>Dohoda o provedení práce.....</i>  | <i>16</i> |
| 2.4.2    | <i>Dohoda o pracovní činnosti .....</i>                                     | <i>16</i> |
| 2.5      | ROLE MZDOVÝCH ÚČETNÍCH VE FIRMĚ .....                                       | 17        |
| <b>3</b> | <b>ZPŮSOB ÚČTOVÁNÍ, VÝPOČTU A ZDANĚNÍ MEZD .....</b>                        | <b>19</b> |
| 3.1      | ZÁKLADNÍ POJMY .....  | 19        |
| 3.1.1    | <i>Hrubá mzda.....</i>  | <i>19</i> |
| 3.1.2    | <i>Superhrubá mzda.....</i>   | <i>19</i> |

|   |   |           |
|---|---|-----------|
| 3.1.3   | Čistá mzda .....  | 19        |
| 3.1.4   | Částka k výplatě .....  | 19        |
| 3.2   | ZDANĚNÍ MEZD .....  | 19        |
| 3.2.1   | Sazba daně z příjmů a funkčních požitků .....                       | 19        |
| 3.2.2   | Záloha na daň z příjmů .....  | 20        |
| 3.2.3   | Slevy na dani a daňová zvýhodnění.....                              | 20        |
| 3.3   | VŠEOBECNÉ ZDRAVOTNÍ A SOCIÁLNÍ POJIŠTĚNÍ .....                      | 21        |
| 3.3.1   | Zdravotní pojištění .....   | 21        |
| 3.3.2   | Sociální pojištění.....   | 21        |
| 3.4   | VZOREC VÝPOČTU MEZD.....  | 21        |
| 3.5   | ÚČTOVÁNÍ MEZD.....  | 22        |
| <b>4</b>  | <b>ANALÝZA MEZD VE VYBRANÉ FIRMĚ .....</b>                          | <b>26</b> |
| 4.1   | ANALÝZA MEZD ZAMĚSTNANCŮ FIRMY .....                                | 26        |
| 4.2   | MZDOVÝ SOFTWARE .....   | 26        |
| 4.2.1   | Stručný popis programu Money S3 – ovládání programu: .....          | 27        |
| 4.2.2   | Stručný popis programu Money S3 - modul PERSONALISTIKA A MZDY:..... | 27        |
| 4.3   | 4.3 VÝPOČET MEZD JEDNOTLIVÝCH ZAMĚSTNANCŮ FIRMY .....               | 28        |
| 4.3.1   | Jednatel firmy pan Tomáš .....                                      | 28        |
| 4.3.2   | Zaměstnankyně paní Jana .....                                       | 32        |
| 4.3.3   | Zaměstnankyně paní Helena .....                                     | 36        |
| 4.3.4   | Zaměstnanec pan Jaroslav .....                                      | 40        |
| 4.3.5   | Pan Komár .....   | 44        |
| 4.4   | CELKOVÉ MZDOVÉ NÁKLADY ZA MĚSÍC LEDEN.....                          | 48        |
| 4.5   | ZHODNOCENÍ MZDOVÉ POLITIKY SPOLEČNOSTI.....                         | 49        |
| <b>5</b>  | <b>ZÁVĚR.....</b>   | <b>51</b> |
| <b>Seznam použité literatury</b>                      |   |           |
| <b>Seznam zkratk</b>                                  |   |           |
| <b>Prohlášení o využití výsledků bakalářské práce</b> |   |           |
| <b>Seznam tabulek</b>                                 |   |           |
| <b>Seznam obrázků</b>                                 |   |           |
| <b>Seznam příloh</b>                                  |   |           |
| <b>Přílohy</b>  |   |           |

# 1 Úvod

Zaměstnanci jsou nedílnou součástí podniků figurujících na českém trhu. Spokojení zaměstnanci tvoří dobré jméno podniku při styku s okolím. Kvalitní lidské zdroje mají pro fungování a rozvoj firmy velký význam, který je třeba ocenit odpovídajícím způsobem, proto téma bakalářské práce je zaměřeno na jednotlivé aspekty mzdové problematiky konkrétní firmy.

Cílem bakalářské práce je zhodnotit mzdovou situaci ve firmě a zjistit jaké jsou její možnosti zlepšení mzdového systému, které by byly vyhovující pro obě strany, tedy zaměstnavatele i zaměstnance.

Bakalářská práce vysvětluje základní pojmy, kterými jsou mzda a plat, jejich členění, vznik, změnu a zánik pracovního poměru. Při vzniku pracovněprávních vztahů vznikají zaměstnancům i zaměstnavatelům určitá práva a povinnosti, které jsou zde podrobněji rozebrány. Je třeba mít na paměti všeobecné zdravotní a sociální pojištění a zdanění mezd, ale také slevy na dani, které si zaměstnanec může uplatnit. Teoreticky je zde nastíněna metodika účtování mezd, která je aplikovaná na reálnou firmu. Významným faktorem je mzdový systém firmy.

Existují účetní programy, které více či méně disponují metodikou účtování, výpočtu a zdanění mezd. Tato práce je zaměřena na soukromý sektor. Analyzuje mzdový systém vybrané firmy pomocí výplatních lístků jednotlivých pracovníků, které jsou zpracovány pomocí účetního programu Money, který firma využívá pro zpracování mzdové agendy. Jedná se o nejmenovanou firmu, která poskytla svá data k vypracování této práce.

Metody účtování, výpočtu a zdanění mezd použité v této práci jsou vhodné pro využití mnohými firmami jak v soukromém, tak ve veřejném sektoru. Tato bakalářská práce může sloužit jako návod výpočtu mezd pro začínající mzdové účetní, případně podnikatele, kteří se rozhodli vést si svou mzdovou agendu sami. Také může sloužit pro tvůrce účetních programů, pro které je nutná základní znalost účtování.

## **2 Vymezení základních pojmů týkajících se mzdové problematiky**

Tato část popisuje, co jsou pracovněprávní vztahy, pracovní poměr, dohody konané mimo pracovní poměr, závislá práce, co je pracovní poměr a jak vzniká, jaké jsou změny pracovního poměru a možnosti ukončení pracovního poměru.

Pracovněprávní vztahy jsou vztahy, které vznikají mezi zaměstnanci a zaměstnavatelem při výkonu závislé práce. Zaměstnancem se stává vždy určitá fyzická osoba a zaměstnavatelem může být fyzická osoba i právnická osoba, jako například obchodní společnost, družstvo nebo státní podnik.

Způsobilost občana stát se zaměstnancem, nastává dnem dovršení věku 15 let, ale den nástupu do zaměstnání nesmí být den, který by přesáhl den ukončení povinné školní docházky. K uzavření pracovní smlouvy nebo dohody o rozvázání pracovního poměru s mladistvým se nevyžaduje vyjádření zákonného zástupce.

Základními pracovněprávními vztahy jsou pracovní poměr. Kromě pracovního poměru může zaměstnavatel uzavřít dohodu o provedení práce a dohodu o pracovní činnosti, což jsou dohody o pracích konaných mimo pracovní poměr. Nejvýznamnější je však pracovní poměr, jako základní pracovněprávní vztah. U dohod jsou pracovně právní jistoty a nároky omezeny. [7]

### **2.1 Mzdový systém podniku**

K realizaci podnikové strategie je používán nástroj mzdový systém. V tomto směru může podnik formulovat mzdovou politiku, mzdový systém a systém zaměstnaneckých výhod.

Mzdová politiky sleduje tyto cíle:

- získání a stabilizace zaměstnanců, kteří splňují požadavky pracovního místa a mohou se dále organizačně rozvíjet,
- stimulovat k žádanému jednání a pracovnímu výkonu,
- zajistit efektivní objem mzdových prostředků ve vztahu k produktivitě práce,
- zajistit spravedlivou mzdovou strukturu nejen uvnitř podniku, ale také ve srovnání na vnějším trhu práce. [6]

## **2.2 Základní pojmy (mzda, plat)**

Mezi základní pojmy patří mzda a plat, které je třeba si definovat. Pojem mzdy je uveden v ZP v § 109, přičemž zákon vychází z ústavní Listiny základních práv a svobod, v níž je zakotveno právo zaměstnance na spravedlivou odměnu za práci. [3]

### **2.2.1 Mzda a její formy**

Mzdou se rozumí peněžitá plnění nebo plnění peněžité hodnoty (naturální mzda) poskytovaná zaměstnavatelem zaměstnanci za vykonanou práci. [3]

#### **Formy mzdy:**

##### **Základní:**

- časová mzda - je závislá na počtu odpracovaných hodin, která se eviduje v docházkových listech nebo knihách,
- úkolová mzda - závisí na skutečném výkonu práce zaměstnance, příkladem může být počet vyrobených kusů výrobků, které se násobí sazbou za jednotku, přičemž počet vyrobených kusů jedním zaměstnancem zjistíme z pracovních lístků, průvodky nebo ze směnových plánů,
- smíšená – jedná se smíšenou a podílovou mzdu,
- podílová,
- akordní,
- obligatorní – příkladem jsou příplatky za práci v noci, ve ztíženém pracovním prostředí, za práci přesčas a za práci ve svátek,
- fakultativní – forma příplatkové mzdy za dělenou směnu příplatek za zastupování a za vedení. [3]

##### **Doplňkové:**

- osobní ohodnocení,
- prémie,
- bonus,
- provize,



- odměna. [6]

### 2.2.2 Plat

Platem se rozumí odměna zaměstnanců státu, územních samosprávných celků (krajů a obcí), státních fondů, příspěvkových organizací, jejíž náklady na platy a odměny za pracovní pohotovost jsou plně zabezpečovány z příspěvku na provoz poskytovaného z rozpočtu zřizovatele, školských právnických osob zřízených Ministerstvem školství, mládeže a tělovýchovy, krajem nebo obcí a veřejných neziskových ústavních zdravotnických zařízení. [11]

ZP § 123 uvádí, že zaměstnanci přísluší platový tarif stanovený pro platovou třídu a platový stupeň, do kterých je zařazen. Zařazení prací do platových tříd v souladu s charakteristikami platových tříd jsou odstupňovány podle složitosti, odpovědnosti a namáhavosti práce. Zaměstnavatel zařazuje zaměstnance do platové třídy podle druhu práce sjednané v pracovní smlouvě, podle nejnáročnějších prací a podle doby dosažené praxe, doby péče o dítě a doby výkonu vojenské základní služby nebo civilní služby.

Platové tarify se stanovují podle 16 platových tříd, kde v každé z nich je 12 platových stupňů. [8]

**Tabulka 1 - Platové tarify**

| Platová třída | Platový tarif v Kč měsíčně |
|---------------|----------------------------|
| 1             | 5 400                      |
| 2             | 5 850                      |
| 3             | 6 350                      |
| 4             | 6 850                      |
| 5             | 7 450                      |
| 6             | 8 100                      |
| 7             | 8 750                      |
| 8             | 9 500                      |
| 9             | 10 300                     |
| 10            | 11 200                     |
| 11            | 12 150                     |
| 12            | 13 150                     |
| 13            | 14 300                     |
| 14            | 15 500                     |
| 15            | 16 800                     |
| 16            | 18 350                     |

Zdroj: Vlastní zpracování

## **2.3 Pracovní poměr**

Pracovní poměr vzniká při oboustranné dohodě zaměstnance a zaměstnavatele, kterou stvrdí svými podpisy v pracovní smlouvě.

### **2.3.1 Vznik pracovního poměru**

Pracovní poměr vzniká sepsáním pracovní smlouvy a jmenováním. Tato kapitola se věnuje vzniku pracovního poměru pracovní smlouvou.

### **2.3.2 Pracovní smlouva**

Tato forma vzniku pracovního poměru se používá nejčastěji a jedná se o dvoustranný právní úkon, kdy jeho formální i obsahové náležitosti stanoví Zákoník práce (dále jen ZP). Musí mít písemnou formu a dvě vyhotovení, přičemž jedno náleží zaměstnanci a druhé zaměstnavateli. Musí být také podepsána oběma účastníky a to nejpozději v den nástupu do zaměstnání. Zaměstnavatel musí podle ZP seznámit budoucího zaměstnance s právy a povinnostmi, pracovními a mzdovými podmínkami, které mu z pracovního poměru vyplývají.

Zaměstnavatel by měl žádat o předložení potvrzení o zaměstnání, takzvaný zápočtový list, může také žádat o pracovní posudek z předchozího zaměstnání. Při nástupu zaměstnance do práce je zaměstnavatel povinen seznámit nového zaměstnance s pracovním řádem, vnitřními předpisy, předpisy o bezpečnosti práce a ochraně zdraví při práci, protipožárními předpisy a podobně.

Zaměstnavateli se doporučuje, aby zajistil vstupní lékařskou prohlídku všech zaměstnanců, s nimiž uzavírá pracovní poměr. Vyhne se tím pokutování podle zákona č.258/2000Sb., O ochraně veřejného zdraví. Zákon výslovně nestanovuje, kdo má platit vstupní prohlídky, ale pokud zaměstnanec bude přijat do práce, měl by prohlídku uhradit zaměstnavatel. [7]

#### **2.3.2.1 Náležitosti pracovní smlouvy**

Náležitosti pracovní smlouvy předepisuje zákoník práce § 34.

Předepsané náležitosti pracovní smlouvy jsou:

- druh práce, který má zaměstnanec pro zaměstnavatele vykonávat,
- místo výkonu práce,
- den nástupu do práce. [8]

Druh práce a místo výkonu práce podle § 34 odst. 1 Zákoníku práce vymezují rámec, kdy je zaměstnavatel oprávněn zaměstnanci ukládat pracovní úkoly. Dohodnutým druhem práce může být i širší okruh pracovních činností a místem výkonu práce i více lokalit, což i Zákoník práce uvádí. Dnem nástupu do práce vzniká pracovní poměr.[7]

Pracovní smlouva může obsahovat i jiná ujednání, na kterých se obě strany dohodly. Jsou to například kratší týdenní pracovní doba nebo-li práce na kratší úvazek, pracovní poměr na dobu určitou a zkušební doba. Pokud není v pracovní smlouvě uvedeno jinak, chápeme to tak, že pracovní poměr je sjednán na dobu neurčitou, na plný úvazek, na stanovenou týdenní pracovní dobu. Zaměstnavatelé, kteří odměňují své zaměstnance mzdou, mohou v pracovní smlouvě dohodnout výši mzdy. [8]

#### **2.3.2.2 Pracovní doba**

V ZP § 79 odst. 1 a 2 je základní délka pracovní doby stanovena na 40 hodin týdně. Na pracovištích v podzemí, důlní výstavbě a v geologickém průzkumu je 37,5 hodiny týdně, což platí i pro třisměnný a nepřetržitý pracovní režim, a ve dvousměnném režimu 38,75 hodiny týdně. Zaměstnanci mladší 18-ti let mají stanovenou pracovní dobu stejnou jako ostatní zaměstnanci, ale délka jeho směny nesmí přesáhnout 8 hodin.

#### **2.3.2.3 Přestávka v práci a bezpečnostní přestávka**

Přestávky v práci na jídlo a oddech se do pracovní doby nezapočítávají, a proto nejsou ani placeny. Musí však být poskytovány, a to v délce nejméně 30 minut po každých nejdéle 6 hodinách nepřetržité práce, s výjimkou mladistvých zaměstnanců, u nichž je to nejpozději po 4,5 hodinách. V praxi je obvykle poskytována po čtyřech odpracovaných hodinách. Zaměstnavatel musí zaměstnancům při pracích, při kterých působí rizikové faktory pracovních podmínek, poskytovat též bezpečnostní přestávky, které se považují za výkon práce. Jsou poskytovány mimo jiné na základě rozhodnutí orgánů ochrany veřejného zdraví nebo podle zvláštních prováděcích předpisů. Bezpečnostní přestávka se započítává do pracovní doby. Nastane-li tato přestávka v době přestávky na jídlo a oddech, započítává se ve svém rozsahu do pracovní doby. Z tohoto důvodu může vznikat práce přesčas. [8]

#### **2.3.2.4 Zkušební doba**

Součástí pracovní smlouvy může být ujednání o zkušební době. Musí být sjednána písemně, jinak by byla neplatná, nemůže být sjednána dodatečně, ani nelze prodlužovat její délku, ta je podle ZP § 36 maximálně 3 měsíce. Zkušební dobu je možné sjednat před vznikem pracovního poměru, nebo nejpozději v den nástupu do práce. Vchází v platnost dnem vzniku pracovního poměru. Poslední den zkušební doby sjednané v měsících připadá na den, který se číslem shoduje se dnem, na který připadá událost jejího vzniku. Tomuto komplikovanému počítání ukončení zkušební doby se dá vyhnout tím, že bude sjednána do určitého data. O dobu překážek v práci, pro které zaměstnanec nemůže během zkušební doby konat práci, se zkušební doba prodlužuje.

#### **2.3.2.5 Změny pracovního poměru**

Podle § 40 ZP je možné obsah pracovní smlouvy změnit jen dohodou obou účastníků. Jelikož pracovní smlouva musí být sjednána písemně, musí být i změny sepsány písemně. Změnou je i doplnění o nové podmínky.

Změnou pracovního poměru je podle § 41 ZP převedení na jinou práci, kdy nejčastější změnou pracovních podmínek je změna sjednaného druhu práce. Tu může zaměstnavatel v zákonem stanovených případech učinit jednostranně, tedy i bez dohody o změně pracovní smlouvy a bez souhlasu zaměstnance.

Povinnost převést zaměstnance na jinou, pro něho vhodnou práci, podle § 41 odst. 1, 3 a 6 ZP nastává:

- pozbyl-li zaměstnanec dlouhodobě způsobilost konat dosavadní práci ze zdravotních důvodů podle lékařského posudku;
- z důvodu ochrany zdraví těhotné či kojící ženy nebo matky dítěte mladšího devíti měsíců v případě, že žena koná práci pro ni zakázanou;
- z důvodu ochrany zdraví jiných osob před přenosnými nemocemi;
- podle pravomocného rozhodnutí soudu;
- je-li zaměstnanec pracující v noci na základě lékařského posudku uznán nezpůsobilým pro noční práci;
- požádá-li o to těhotná či kojící žena nebo matka dítěte mladšího devíti měsíců, která pracuje v noci.

Zaměstnavatel může podle § 41 odst. 2, 4 a 5 ZP převést zaměstnance i bez jeho souhlasu po tuto dobu a v těchto případech:

- do uplynutí výpovědní doby v případě, že dal zaměstnanci výpověď pro neplnění předpokladů nebo požadavků pro řádný výkon sjednané práce nebo pro porušení pracovní kázně, neposkytuje se zde žádný doplatek do průměrného výdělku;
- je-li vedeno trestní řízení pro podezření z úmyslné trestné činnosti spáchané při plnění pracovních úkolů, nebo v přímé souvislosti s ním ke škodě na majetku zaměstnavatele;
- nejdéle celkem na 30 pracovních dnů v roce, pozbyl-li zaměstnanec dočasně předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce, neposkytuje se zde žádný doplatek do průměrného výdělku;
- po dobu nezbytné potřeby, nemůže-li zaměstnanec konat práci pro prostoj nebo pro přerušení práce způsobené nepříznivými povětrnostními vlivy, ale jen se souhlasem zaměstnance, zde přísluší doplatek výdělku po dobu převedení, pokud je práce méně placená;
- po dobu nezbytné potřeby, je-li to třeba k odvrácení mimořádné nebo živelní události nebo jiné hrozící nehody nebo ke zmírnění jejich bezprostředních následků, zde také přísluší doplatek výdělku po dobu převedení, pokud je práce méně placená.

Zaměstnavatel je povinen se zaměstnancem předem projednat důvod proč jej převádí na jinou práci a dobu, po kterou bude převedení trvat. V jiných než v uvedených případech není možné jednostranné převedení na jinou práci.

### **2.3.3 Pracovní poměr na dobu neurčitou**

Pracovní poměr na dobu neurčitou je sjednán tehdy, pokud nebyla v pracovní smlouvě určena doba jeho trvání. Pokud po uplynutí sjednané doby pokračuje zaměstnanec s vědomím zaměstnavatele dále v konání práce, pak můžeme tento pracovní poměr posuzovat jako uzavřený na dobu neurčitou. Toto ujednání upravuje § 65 ZP. [12]

### **2.3.4 Pracovní poměr na dobu určitou**

Dobu trvání pracovního poměru je možné určit nejen přímým časovým údajem, jako jsou dny, týdny, měsíce, roky, ale také skutečností, která má v budoucnu nastat, jako

je přijímání zaměstnance na dobu čerpání mateřské a rodičovské dovolené určité zaměstnankyně.

§ 39 ZP říká, že pracovní poměr na dobu určitou lze sjednat, nebo dohodu účastníků prodlužovat, celkem na dobu nejvýše 2 let od jeho vzniku. V rámci této doby je možné pracovní poměr řetězit, aniž by k tomu musely být dány jakékoli důvody. Jestliže však od skončení pracovního poměru na dobu určitou uplyne doba alespoň 6 měsíců, k předchozímu pracovnímu poměru na dobu určitou se již nepřihlíží a dvouletá doba se počítá znovu.

Po uplynutí doby 2 let od vzniku pracovního poměru na dobu určitou nemůže zaměstnavatel tohoto zaměstnance již nadále zaměstnávat v tomto pracovním poměru. Pracovní poměr tohoto zaměstnance bude muset být uzavřen na dobu neurčitou. Zákon stanovuje tři generální výjimky, při nichž je možné pracovní poměr na dobu určitou sjednávat, dohodou prodlužovat nebo znovu sjednávat bez omezení. Jde o případy, kdy dochází ke sjednání pracovního poměru na dobu určitou:

- podle zvláštního právního předpisu u cizinců, jimž se uděluje povolení k zaměstnání, takzvaná Zelená karta, pracovních poměrů poživatelů starobních důchodů, kdy tento pracovní poměr bylo třeba uzavírat na dobu nejvýše jednoho roku, aby jim byl zachován nárok na výplatu důchodu dle § 37 odst. 1 zákona č. 155/1995 Sb., o důchodovém pojištění, ve znění platném do 31. 12. 2009. V tomto směru došlo ke změně k 1. 1. 2010, kdy uvedené ustanovení zákona bylo zákonem č. 306/2008 Sb. zrušeno. Pracující starobní důchodci mohou nyní pobírat tento důchod, i když je jejich pracovněprávní vztah sjednán na dobu neurčitou;
- z důvodu náhrady dočasně nepřítomného zaměstnance na dobu překážek v práci na straně zaměstnance, kdy se jedná o nahrazování dlouhodobé pracovní neschopnosti nebo zástupu za ženu na mateřské nebo rodičovské dovolené;
- z vážných provozních důvodů na straně zaměstnavatele nebo ve zvláštní povaze práce. Jedná se o sezónní práce nebo o přijímání zaměstnanců na dobu konkrétních zakázek. Tyto důvody musí být vymezeny v písemné dohodě s odborovou organizací nebo při absenci odborové organizace musí tyto důvody zaměstnavatel vymežit ve svém vnitřním předpise.

Právní předpisy stanovují další tři zvláštní výjimky pro určité práce či typy pracovního poměru, kdy popsaná omezení pro sjednávání termínovaných pracovních smluv neplatí, a to pro:

- agenturní zaměstnance podle § 39 odst. 6 ZP;
- akademické pracovníky vysokých škol, s nimiž musí tyto školy od 1. 1. 2010 sjednávat pracovní poměr jen na dobu určitou od 2 do 5 let, opakovaně však nejvíce dvakrát za sebou. Poté musí mít zaměstnanec pracovní poměr již na dobu neurčitou. Tato pravidla neplatí pro docenty, profesory a akademiky starší 65 let;
- úředníky územních samosprávných celků, na které se vztahuje zvláštní právní úprava zákona č. 312/2002 Sb., o úřednících územních samosprávných celků a o změně některých zákonů, ve znění pozdějších předpisů. [7]

### **2.3.5 Závislá práce**

Závislá práce je upravena Zákoníkem práce. Jedná se o osobní výkon práce zaměstnance podle pokynů zaměstnavatele, jeho jménem, za mzdu nebo plat, v pracovní době nebo jinak stanovené době na pracovišti, případně na jiném dohodnutém místě, kdy náklady hradí zaměstnavatel. Pokud tyto podmínky nejsou splněny, nejedná se o závislou práci a tuto situaci řeší Obchodní zákoník. Za závislou práci se považuje i agenturní zaměstnání.

### **2.3.6 Ukončení pracovního poměru**

K ukončení pracovního poměru může podle § 48 ZP dojít více způsoby. Prvním z nich je jednostranný právní úkon jednoho z účastníků pracovní smlouvy, druhým je úkon učiněný oběma účastníky a třetím je na základě jiných právních skutečností. Jednotlivé způsoby rozvázání pracovního poměru je třeba podle jejich specifik rozlišovat, není tedy možné dát výpověď dohodou. Tato část se bude zabývat ukončením pracovního poměru dohodou a výpovědí.

Pracovní poměr může skončit těmito způsoby:

- dohodou;
- výpovědí;
- okamžitým zrušením;

- uplynutím sjednané doby;
- zrušením ve zkušební době;
- u cizinců rozhodnutím o zrušení povolení k pobytu, vyhoštění, uplynutím doby vydaného povolení k zaměstnání;
- smrtí zaměstnance. [8]

Dohoda o rozvázání pracovního poměru je uzavřena, když se účastníci shodli na jejím obsahu. Je to tedy oboustranné ukončení pracovního poměru. V dohodě je sjednán den, kterým končí pracovní poměr. Uzavírá se písemně, jinak je podle § 49 ZP neplatná. Zaměstnanec může požadovat uvedení důvodu ukončení pracovního poměru do dohody a zaměstnavatel je povinen jej uvést. Je třeba mít toto na zřeteli z důvodu vzniku nároku na odstupné, v případě, kdy je dohoda o ukončení pracovního poměru uzavírána z důvodu organizačních změn. Aby zaměstnanec byl ochoten přistoupit na návrh zaměstnavatele, může se v dohodě sjednat, že zaměstnanec dostane odstupné, pokud přistoupí k uzavření dohody. [7,8]

### **2.3.7 Výpověď a zákaz výpovědi**

Jedná se o jednostranný právní úkon, který je upraven § 50 a § 51 ZP. Tímto způsobem může pracovní poměr rozvázat zaměstnanec i zaměstnavatel, tudíž při dodržení podmínek pro platnost výpovědi, končí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby nezávisle na vůli druhého účastníka.

Zaměstnavatel i zaměstnanec mohou skončit pracovní poměr za těchto podmínek:

- musí být písemná a doručená druhému účastníkovi, jinak je neplatná;
- výpověď doručená druhému účastníkovi může být odvolána, ale pouze s jeho souhlasem;
- po podání výpovědi, skončí pracovní poměr uplynutím výpovědní doby, která je stejná pro obě strany a trvá nejméně dva měsíce;
- výpovědní doba začíná běžet prvním dnem kalendářního měsíce následujícího po doručení výpovědi druhé straně a končí uplynutím doby příslušného kalendářního měsíce[8].



Zaměstnanec může dát výpověď z jakéhokoli důvodu nebo bez uvedení důvodu, doručení výpovědi může provést osobně, příslušnému vedoucímu nebo ji může poslat poštou. [8]

Zaměstnavateli stanovuje § 52 ZP podmínky pro dání výpovědi a jsou to:

- ruší-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- přemísťuje-li se zaměstnavatel nebo jeho část,
- stane-li se zaměstnanec nadbytečným vzhledem k rozhodnutí zaměstnavatele nebo příslušného orgánu o změně jeho úkolů, technického vybavení, o snížení stavu zaměstnanců za účelem zvýšení efektivnosti práce nebo o jiných organizačních změnách,
- nesmí-li zaměstnanec podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dále konat dosavadní práci pro pracovní úraz, onemocnění nemocí z povolání nebo pro ohrožení touto nemocí, anebo dosáhl-li na pracovišti určeném rozhodnutím příslušného orgánu ochrany veřejného zdraví nejvyšší přípustné expozice,
- pozbyl-li zaměstnanec vzhledem ke svému zdravotnímu stavu podle lékařského posudku vydaného zařízením závodní preventivní péče nebo rozhodnutí příslušného správního úřadu, který lékařský posudek přezkoumává, dlouhodobě způsobilosti konat dále dosavadní práci,
- nesplňuje-li zaměstnanec předpoklady stanovené právními předpisy pro výkon sjednané práce nebo nesplňuje-li bez zavinění zaměstnavatele požadavky pro řádný výkon této práce; spočívá-li nesplňování těchto požadavků v neuspokojivých pracovních výsledcích, je možné zaměstnanci z tohoto důvodu dát výpověď, jen jestliže byl zaměstnavatelem v době posledních 12 měsíců písemně vyzván k jejich odstranění a zaměstnanec je v přiměřené době neodstranil,
- jsou-li u zaměstnance dány důvody, pro které by s ním zaměstnavatel mohl okamžitě zrušit pracovní poměr, nebo pro závažné porušení povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k zaměstnancem vykonávané práci; pro soustavné méně závažné porušování povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci je možné dát zaměstnanci výpověď, jestliže byl v době posledních šesti měsíců v souvislosti s porušením povinnosti vyplývající z právních předpisů vztahujících se k vykonávané práci písemně upozorněn na možnost výpovědi.

Zaměstnavatel může dát zaměstnanci výpověď pouze z výše uvedených důvodů. Výpovědní důvod musí zaměstnavatel ve výpovědi skutkově vymezit, důvod výpovědi nelze dodatečně měnit. Pro porušení pracovních povinností lze dát zaměstnanci výpověď pouze ve lhůtě 2 měsíců ode dne, kdy se zaměstnavatel o důvodu výpovědi dověděl, nejpozději však do jednoho roku poté, kdy tento důvod vznikl. Zaměstnavatel nesmí dát výpověď v tak zvané Ochranné době, při zákazu výpovědi. Jen při dodržení těchto uvedených podmínek je výpověď platná. [8]

### **Zákaz výpovědi**

Zaměstnanec je chráněn § 53 a § 54 ZP před skončením pracovního poměru výpovědí ze strany zaměstnavatele zákazem výpovědi. Jedná se zejména o případy, kdy je zaměstnanec uznán dočasně neschopným k výkonu práce pro nemoc nebo úraz, při výkonu vojenského cvičení, při uvolnění k výkonu veřejné funkce a když je zaměstnankyně těhotná nebo na mateřské dovolené nebo když čerpá rodičovskou dovolenou, pokud zaměstnanec pracující v noci je dočasně zdravotně nezpůsobilý pro noční práci.

Zákaz výpovědi způsobuje dva právní důsledky:

- výpověď daná v ochranné době je neplatná,
- byla-li dána výpověď před začátkem ochranné doby a výpovědní doba by v ní měla uplynout, skončí pracovní poměr teprve uplynutím zbývajících částí výpovědní doby po skončení ochranné doby, ledaže zaměstnanec sdělí zaměstnavateli, že na prodloužení pracovního poměru netrvá.

### **2.3.8 Odstupné při ukončení pracovního poměru**

Zaměstnanec, kterému zaměstnavatel dal výpověď nebo byl pracovní poměr ukončen dohodou pro organizační změny podle § 52 písm. a) až c) ZP, má nárok na odstupné ve výši nejméně 3 násobku průměrného měsíčního výdělku. Toto odstupné je ve výši nejméně dvanácti násobku průměrného měsíčního výdělku. [7]

ZP stanovuje též nárok na odstupné při dání výpovědi ze strany zaměstnavatele nebo skončení pracovního poměru dohodou z důvodu podle § 52 písm. d, tedy pro zdravotní nezpůsobilost způsobenou pracovním úrazem, ohrožením nebo onemocněním nemocí z povolání nebo dosažení nejvyšší přípustné expozice.

Odstupné ale nepřísluší, jestliže byl pracovní úraz důsledkem zaviněného porušení předpisů a pokynů o bezpečnosti práce zaměstnancem nebo jeho opilosti a zaměstnavatel se zcela zprostil odpovědnosti za takový úraz podle § 367 odst. 1 ZP.

### **2.3.9 Povinnosti zaměstnavatele spojené s ukončením pracovního poměru**

Jde zejména o tyto povinnosti:

- vydat posudek o pracovní činnosti, pokud o to zaměstnanec požádá (pracovní posudek), a to do 15 dnů od požádání,
- vydat zaměstnanci potvrzení o zaměstnání (zápočtový list),
- vydat zaměstnanci na jeho požádání potvrzení o průměrném výdělku,
- odeslat evidenční list důchodového pojištění na příslušnou správu sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ),
- do 8 dnů ohlásit příslušné zdravotní pojišťovně ukončení pracovního poměru a ve sjednané lhůtě oznámit tuto skutečnost OSSZ,
- do jednoho týdne oznámit soudu, který nařídil výkon soudního rozhodnutí srážkami ze mzdy, že povinný u něho přestal pracovat, a zaslat soudu vyúčtování provedených srážek,
- předat zaměstnanci proti jeho podpisu veškeré osobní doklady,
- uložit do archívu uzavřený osobní spis zaměstnance,
- do deseti dnů od ukončení pracovního poměru ohlásit úřadu práce volné pracovní místo,
- pokud byla se zaměstnancem uzavřena dohoda o odpovědnosti za schodek, je nutné provést inventarizaci zásob a svěřených prostředků. [3]

Obsah potvrzení o zaměstnání a některých dalších potvrzení je následující.

V potvrzení o zaměstnání (tzv. zápočtovém listu), které je nutné předat zaměstnanci, je třeba uvést:

- údaje o zaměstnání, zda se jednalo o pracovní poměr nebo o dohodu o pracovní činnosti,
- údaje o druhu konaných prací,
- údaje o dosažené kvalifikaci,

- zda byl pracovněprávní vztah zaměstnance skončen z důvodu porušení pracovních povinností,
- odpracovanou dobu a další skutečnosti rozhodné pro dosažení nejvyšší přípustné expozice,
- zda jsou ze zaměstnancovy mzdy prováděny srážky,
- údaje o započítané době zaměstnání. [3]

Potvrzení o zaměstnání musí být vystaveno při skončení jakéhokoli pracovního poměru, včetně krátkodobého nebo jde-li o pracujícího starobního důchodce. ZP § 313 nařizuje vystavit toto potvrzení i při ukončení práce na základě dohody o pracovní činnosti. [3]

Potvrzení je nutné zaměstnanci vydat v poslední pracovní den jeho zaměstnání, popřípadě je nutné jej v tento den zaslat na zaměstnancem určenou adresu s doručenkou do vlastních rukou. Nevydání zápočtového listu totiž může bývalému zaměstnanci zkomplikovat shánění nového zaměstnání a mohlo by proto být i důvodem pro uplatnění náhrady škody.

Jiné údaje, než je uvedeno, nesmí být v potvrzení o zaměstnání uváděny, pokud se o tom zaměstnanec se zaměstnavatelem nedohodnou. Zejména nelze uvádět údaje o důvodu skončení pracovního poměru (s výjimkou zvlášť hrubého porušení pracovní kázně) a o jeho formě.

ZP nestanovuje povinnosti uvést v zápočtovém listu skutečnosti rozhodné pro souzení nároků na dávku nemocenského pojištění, což souvisí ze skutečností, že tyto dávky nyní poskytují sociálního zabezpečení.

ZP také nepředepisuje uvádět v potvrzení o zaměstnání údaje o průměrném výdělku. Tento údaj rozhodný pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti, respektive podporu při rekvalifikaci, je zaměstnavatel povinen uvést na žádost zaměstnance v odděleném potvrzení. V tomto potvrzení musí být uveden údaj o průměrném měsíčním výdělku. Co se týče dalších skutečností rozhodných pro posouzení nároku na podporu v nezaměstnanosti úřadem práce, budou vyplňovány, pokud zaměstnanec o ně požádá. [7]

## **2.4 Dohody konané mimo pracovní poměr**

Uzavírají se na dobu určitou, a to většinou na dobu jednoho roku a méně. Právní úpravou obsaženou v ZP se výrazně zjednodušily podmínky pro využívání dohod o pracích konaných mimo pracovní poměr. Zákon nepředepisuje žádné hmotně právní podmínky, které musí být splněny, aby bylo možné uzavírat tyto dohody. Zaměstnavatelé se tak řídí jen svojí úvahou při rozhodování, zda výkon práce zajistit pracovním poměrem, nebo dohodami. Na rozdíl od pracovního poměru není u dohod zaměstnavatel povinen rozvrhnout zaměstnanci pracovní dobu. Dohody je proto možné využívat i pro tzv. nepravidelnou výpomoc. Rozlišujeme dva druhy těchto dohod, a to dohoda o provedení práce a dohoda o pracovní činnosti.

### **2.4.1 Dohoda o provedení práce**

Podle § 75 ZP lze tuto dohodu uzavřít, jestliže rozsah práce nepřesáhne 150 hodin za kalendářní rok. Pro jednoho zaměstnavatele může být uzavřena pouze jedna dohoda. Z této dohody se odvádí pouze daň z příjmů fyzických osob (dále jen FO), a to ve výši 15% dle Zákona o daních z příjmů (dále jen ZDP). Zaměstnanec může mít uzavřeno více dohod, ale nesmí být u jednoho zaměstnavatele. Od roku 2011 musí být uzavřena vždy písemně, kdy jedno vyhotovené dostává zaměstnanec. Zaměstnání na dohodu o provedení práce nezakládá účast na zdravotním pojištění, a proto se z této odměny neodvádí příslušné zdravotní pojišťovně žádné zdravotní pojištění. Není přitom rozhodná výše odměny (ani např. 30 000 Kč za měsíc). Zdravotní pojištění se rovněž neplatí do příjmu ve výši 400 Kč za měsíc.

### **2.4.2 Dohoda o pracovní činnosti**

Podle § 76 ZP dohodu o pracovní činnosti zaměstnavatel může uzavřít, i když rozsah práce nepřesahuje 150 hodin, přitom sjednaný rozsah pracovní doby nesmí překročit v průměru polovinu stanovené týdenní pracovní doby, tj. 20 hod týdně. Délka pracovní doby se posuzuje podle konkrétní práce a pracoviště. Dodržování rozsahu pracovní doby se posuzuje v průměru za celou dobu, na kterou byla dohoda uzavřena, nejdéle však za 52 týdnů. Dohoda musí být uzavřena písemně, přičemž jedno vyhotovení musí být předáno zaměstnanci, jinak by byla neplatná. Musí v ní být uvedeny sjednané práce, odměna, rozsah pracovní doby a doba, na kterou se dohoda uzavírá. Lze ji zrušit dohodou nebo výpovědí s výpovědní lhůtou 15 dní. Odvádí se zdravotní a sociální pojištění ve výši 4,5 a 6,5 %, ale neodvádí se daň z příjmu. Za zaměstnance činného

na základě dohody o provedení činnosti musí jeho zaměstnavatel odvést zdravotní pojištění (sociální pojištění se však neplatí). Jedinou výjimkou je příjem nižší než 400 Kč. [14]

## **2.5 Role mzdových účetních ve firmě**

Mzdové účetní provádějí ve firmě náročné práce v oblasti mzdového účetnictví, srážku a odvod měsíční zálohy na daň z příjmů ze závislé činnosti příslušnému správci daně, srážky zdravotního a sociálního pojištění a odvod zdravotním pojišťovnám a okresní správě sociálního zabezpečení, dále zapisují předepsané údaje do mzdových listů, vypočítávají dávky nemocenského pojištění a předávají je příslušné Okresní správě sociálního zabezpečení (dále jen OSSZ). Zpracovávají na počítači nebo v listinné podobě veškeré mzdové účetnictví. [3]

Mzdové účetní zodpovídají nejen za administrativní vztahy jak mezi zaměstnavatelem a zaměstnancem, tak mezi zaměstnavatelem a orgány a institucemi státní správy, tedy:

- za přesné zavádění srážek z platů zaměstnanců,
- za včasné provedení všech úkonů mzdové účetní,
- za přípravu dokladů pro založení a archivaci.

Mzdové účetní potřebují pro zabezpečení širokého spektra úkolů a povinností mít k dispozici určitý rozsah informací o zaměstnancích, vhodně uspořádaných a strukturovaných tak, aby mohli přesně a včas zpracovat mzdy a provést celou řadu dalších potřebných operací.

Ve své evidenci musí zaměstnavatel povinně vést následující okruh údajů o zaměstnancích:

- příjmení (včetně všech příjmení dřívějších), jméno, datum a místo narození, místo trvalého pobytu, rodinný stav,
- rodné číslo,
- den vzniku a skončení pracovního nebo členského či jiného pracovněprávního vztahu k zaměstnavateli,
- dobu pracovní neschopnosti pro nemoc nebo pro úraz,
- dobu karantény,
- dobu mateřské dovolené, dobu další mateřské dovolené a dobu pobírání peněžité pomoci v mateřství nebo vyrovnávací příspěvek v těhotenství a mateřství,

- dobu pobírání ošetřovného,
- dobu neplaceného pracovního volna, poskytnutého zaměstnavatelem pro účely studia při zaměstnání nebo kombinované formy studia nebo pro účely odborného školení
- dobu pracovního volna bez náhrady mzdy, poskytnutého z jiných důvodů,
- kalendářní dobu, po kterou občan pobíral dávky nemocenského pojištění nahrazující příjem z výdělečné činnosti,
- záznamy o pobírání starobního důchodu, důchod 1.-3. stupně, kdo jej vyplácí, číslo rozhodnutí o přiznání důchodu, jde-li o pořizovatele důchodu vypláceného orgány ministerstev obrany, vnitra a spravedlnosti,
- údaje o zálohách vyplacených za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti, náležejících za pracovní úraz,
- údaje o zvláštních příspěvcích vyplácených horníkům,
- údaje o dětech zaměstnance, jimž je poskytováno daňové zvýhodnění na dítě formou slevy na dani či daňového bonusu. [3]

Výše uvedenou rozsáhlou evidenci zaměstnavatele pochopitelně vedou mzdoví účetní, kteří z ní vycházejí nejen při zpracování mezd, ale i v případech, kdy zaměstnanci přicházejí se žádostí o vydání různých potvrzení. Z velkého množství úkolů a povinností mzdových účetní je zřejmé, že ve firmě mají důležitou a velice odpovědnou úlohu. [3]

### **3 Způsob účtování, výpočtu a zdanění mezd**

Tato kapitola se věnuje způsobu účtování, výpočtu a zdanění mezd. Od správného výpočtu mzdy se odráží výše daně, kterou je nutno srazit ze mzdy a v neposlední řadě je důležité i tato výpočty správně zaúčtovat.

#### **3.1 Základní pojmy**

Tato podkapitola popisuje základní pojmy, které je třeba si definovat před samotným výpočtem mzdy.

##### **3.1.1 Hrubá mzda**

Hrubá mzda (dále jen HM) je součet veškerých položek, které připadají zaměstnanci za práci odvedenou v příslušném kalendářním měsíci. Skládá se ze základní mzdy, příplatků, odměn, náhrad mzdy (dovolená, svátek) a dalších plnění.

##### **3.1.2 Superhrubá mzda**

Tento pojem v zákoně nenajdeme, ale zjednodušeně můžeme říci, že to je hrubá mzda zvýšená o částku odpovídající pojistnému na sociální a zdravotní pojištění placenou zaměstnavatelem za své zaměstnance.

##### **3.1.3 Čistá mzda**

Čistá mzda je hrubá mzda, od které byla odečtena záloha na daň z příjmů, pokud není po odpočtu slev nulová, případně přičteme daňový bonus, dále je odečteno sociální a zdravotní pojištění a příspěvek na státní politiku zaměstnanosti. Je to mzda, která je zaměstnanci skutečně proplacena. [11]

##### **3.1.4 Částka k výplatě**

Částka k výplatě je čistá mzda po odečtení zálohy na mzdu a jiných srážek jako jsou stravenky, spoření a podobně. Jedná se o částku, která je vyplacena zaměstnanci. [11]

### **3.2 Zdanění mezd**

Při zdaňování mezd vycházíme ze Zákona č. 586/1992 Sb. o daních z příjmů.

#### **3.2.1 Sazba daně z příjmů a funkčních požitků**

Podle Zákona o daních z příjmů je pro rok 2011 sazba daně z příjmů 15 %. Touto sazbou se násobí základ daně zaokrouhlený na celá sta dolů, sníženého o nezdánitelnou část základu daně a o odčitatelné položky.



### 3.2.2 Zálaha na daň z příjmů

Zálohu na daň z příjmu vypočteme jako sazba daně krát superhrubá mzda.

Pokud zaměstnanec nepodepsal prohlášení k dani, použijeme srážkovou daň a u příjmů do 5000 Kč se žádná záloha neodvede. U příjmů nad 5000 Kč se odvádí záloha na daň. V obou případech použijeme sazbu 15%, ale nepřihlížíme k měsíčním slevám na dani ani daňovému zvýhodnění na dítě.

Pokud zaměstnanec podepsal prohlášení k dani, tak se odvádí záloha na daň. I zde použijeme sazbu daně 15%, ale přihlížíme ke slevám na dani a daňovému zvýhodnění na dítě.

### 3.2.3 Slevy na dani a daňová zvýhodnění

Podle Zákona o daních z příjmů jsou **slevy na dani** jedna dvanáctina ročních slev na dani, které lze uplatňovat měsíčně. **Daňové zvýhodnění** je jedna dvanáctina ročních hodnot. Zaměstnanec si může tato zvýhodnění uplatnit u jiného zaměstnavatele, pokud má více zaměstnání, nebo pokud podniká. O co přichází zaměstnanec, který nikde nepodepsal prohlášení k dani, ani si neuplatňuje slevu je vidět v následující tabulce.

**Tabulka 2 - Slevy na dani a daňová zvýhodnění**

| Slevy  | Roční     | Měsíční  |
|--|-----------|----------|
| Na poplatníka                                      | 23 640 Kč | 1 970 Kč |
| Na druhého z manželů bez příjmů *                  | 24 840 Kč | 2 070 Kč |
| Na druhého z manželů bez příjmů * - držitele ZTP/P | 49 680 Kč | 4 140 Kč |
| Invalidní důchod prvního a druhého stupně          | 2 520 Kč  | 210 Kč   |
| Invalidní důchod třetího stupně                    | 5 040 Kč  | 420 Kč   |
| Držitel průkazu ZTP/P                              | 16 140 Kč | 1 345 Kč |
| Daňové zvýhodnění na dítě                          | 11 604 Kč | 967 Kč   |
| Daňové zvýhodnění na dítě ZTP/P                    | 23 208 Kč | 1 934 Kč |
| Student  | 4 020 Kč  | 335 Kč   |

**Zdroj:** Vlastní zpracování na podkladě zákona o daních z příjmů

\* Limit pro uplatnění slevy na druhého z manželů bez příjmů je 68000 Kč. Do příjmu manžela/ky se nezapočítává příjem plynoucí z důvodu péče o blízkou nebo jinou osobu, která má nárok na příspěvek na péči podle zákona o sociálních službách, který je od daně osvobozen.

### **3.3 Všeobecné zdravotní a sociální pojištění**

Všeobecné zdravotní a sociální pojištění upravují zákony č. 592/1992 Sb., o pojistném na všeobecné zdravotní pojištění, č. 589/1992 Sb., o pojistném na sociální zabezpečení a příspěvku na státní politiku zaměstnanosti, č. 48/1997 Sb., o veřejném zdravotním pojištění a o změně a doplnění některých souvisejících zákonů. Sociální a zdravotní pojištění zaokrouhluje na celé koruny nahoru.

#### **3.3.1 Zdravotní pojištění**

Zdravotní pojištění (dále jen ZP), které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel, je ve výši 9 % z HM. Zdravotní pojištění, které platí zaměstnanec ze své mzdy, je ve výši 4,5 % z HM. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Pro rok 2011 činí výše všeobecného zdravotního pojištění 13,5% z vyměřovacího základu za rozhodné období, kterým je kalendářní měsíc. [2]

#### **3.3.2 Sociální pojištění**

Sociální pojištění (dále jen SP), které za zaměstnance odvádí zaměstnavatel je ve výši 25 % z HM, z toho 2,3 % na nemocenské pojištění, 21,5 % na důchodové pojištění a 1,2 % na státní politiku zaměstnanosti. Sociální pojištění, které platí zaměstnanec ze své mzdy je ve výši 6,5 % z HM. Pojistné se zaokrouhlí na celé koruny směrem nahoru. Pojistné na sociální zabezpečení zahrnuje pojistné na důchodové pojištění, na nemocenské pojištění a příspěvek na sociální politiku zaměstnanosti. Sazby pojistného na sociální pojištění platné od 1. 1. 2011 jsou podle zákona 589/1992 Sb., § 7, ve znění zákona č. 347/2010 Sb.

### **3.4 Vzorec výpočtu mezd**

Čistou mzdu vypočítáme podle následujícího vzorce uvedeného v tabulce.

**Tabulka 3 - Výpočtu daňové povinnosti**

|   |
|---|
| <b>Základní mzda</b>                      |
| + Příplatky                               |
| + Prémie                                  |
| + Odměny                                  |
| + Mzda za dovolenou                       |
| <b>= Hrubá mzda</b>                       |
| + Zdravotní pojištění - 9 % zaměstnavatel |
| + Sociální pojištění - 25 % zaměstnavatel |
| <b>= Superhrubá mzda</b>                  |
| * Sazba daně z příjmů 15%                 |
| <b>= Daň před slevou</b>                  |
| – Slevy na dani – ostatní                 |
| – Slevy na dani – děti                    |
| <b>= Daň po slevě / Daňový bonus</b>      |

Zdroj: Vlastní zpracování

**Tabulka 4 - Výpočet mzdy k výplatě**

|  |
|--|
| <b>Hrubá mzda</b>                              |
| – Zdravotní pojištění - 4,5 % zaměstnanec      |
| – Sociální pojištění - 6,5 % zaměstnanec       |
| – Daň po slevě                                 |
| + Daňový bonus                                 |
| <b>= Čistá mzda</b>                            |
| + Dávky nemoci                                 |
| – Ostatní srážky (spoření, pojistné, alimenty) |
| <b>= Mzda k výplatě</b>                        |

Zdroj: Vlastní zpracování

Mzda k výplatě se vyplácí najednou nebo jako záloha a doplatek. Náhrada za nemoc - základem je průměrná jednodenní hrubá mzda za uplynulé čtvrtletí (minulé), pokud je tato mzda větší než 280 Kč, základem je 280 Kč, první 3 dny dostává zaměstnanec (nemocný) 50 %, další dny potom 69 % základu mzdy.

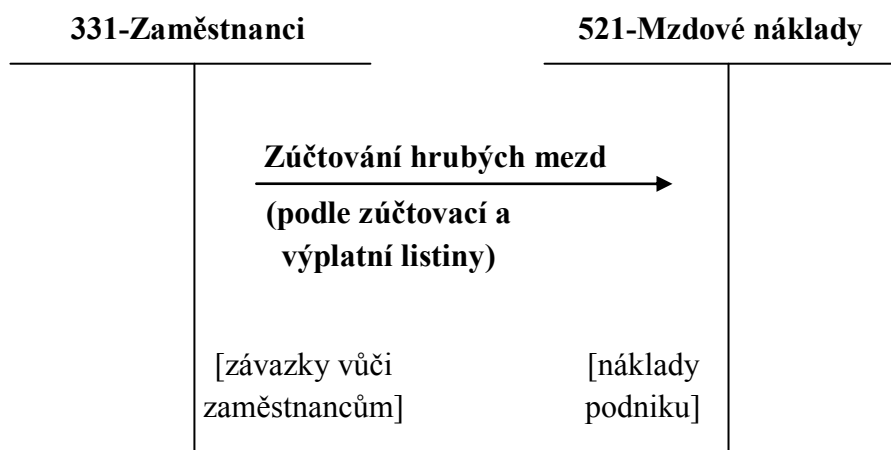
Náhrada za nemoc = HM za minulé čtvrtletí kalendářní dny - dny nemoci

Náhrada za dovolenou = HM za minulé čtvrtletí =  $\frac{\text{počet odpracovaných hodin} \times \text{počet hodin}}{\text{den}}$

### 3.5 Účtování mezd

Hrubé mzdy jsou pro podnikatele náklad, proto se zaúčtují do nákladů podniku na účet 521 – Mzdové náklady, současně musíme zaúčtovat vzrůstající závazek

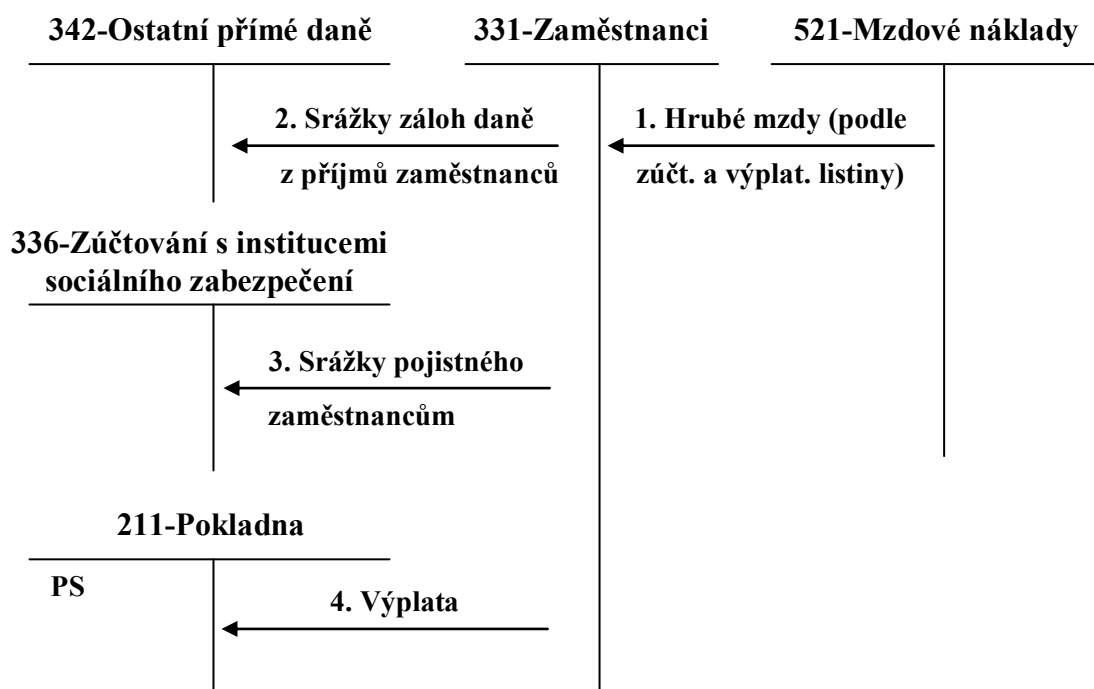
z neuhrazených mezd vůči zaměstnancům na účtu 331 – Zaměstnanci. Hrubé mzdy se zúčtovávají do nákladů k poslednímu dni v měsíci, v němž byla práce vykonána, ale vyplácejí se v následujícím měsíci.



**Obrázek 1 - Zúčtování hrubých mezd**

**Zdroj: Vlastní zpracování**

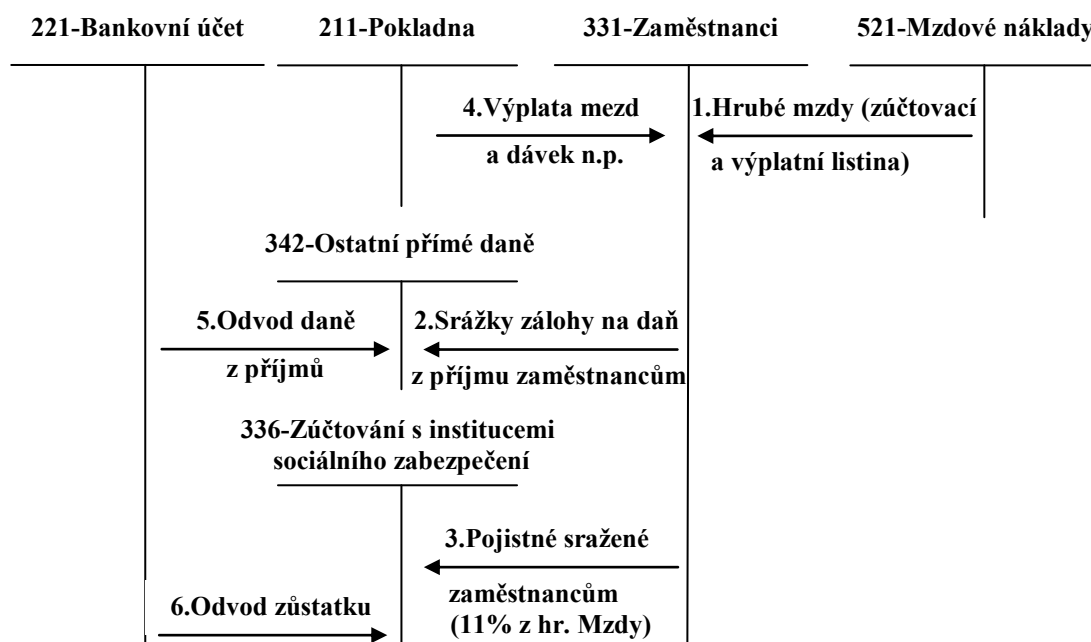
Sociální a zdravotní pojištění sražené zaměstnancům zaúčtujeme, jako snížení závazku vůči zaměstnancům na straně Má Dáti (dále jen MD) účtu 331 – Zaměstnanci a zároveň nám vzroste závazek vůči institucím sociálního a zdravotního pojištění na účtu 336 – Zúčtování s institucemi sociálního zabezpečení a zdravotního pojištění. Další snížení závazků na účtu 331 – Zaměstnanci představuje srážka zálohy na daň z příjmů fyzických osob, při kterém na druhé straně vzniká závazek vůči státu zápisem na účtu 342 – Ostatní přímé daně. Každý zaměstnanec v zaměstnaneckém poměru je povinen platit daň z příjmů fyzických osob.



Obrázek 2 - Zúčtování hrubých mezd s institucemi sociálního zabezpečení

Zdroj: Vlastní zpracování

Při výplatě mezd z pokladny nebo bankovního účtu vzniká úbytek peněz, a na účtu 331 – Zaměstnanci se zruší závazek vůči zaměstnancům.



Obrázek 3 - Zúčtování mezd

Zdroj: Vlastní zpracování

Účet 221 – Bankovní účet na straně Dal, nám ukazuje úbytek peněžních prostředků, kterými jsou zaplacený ostatní přímé daně, a tím nám zaniká závazek na účtu 342 – Ostatní přímé daně.

Tyto obrázky znázorňují zúčtovací vztahy s institucemi sociálního zabezpečení a úhradu pojistného za zaměstnance i zaměstnavatele a úhradu veškerých závazků. Účtování o srážkách a platbě ostatních přímých daních a jiných srážek ze mzdy, jako je například spoření.

## **4 Analýza mezd ve vybrané firmě**

Tato kapitola se zabývá analýzou mezd vybrané firmy, která si nepřála uvést název společnosti. Společnost se zabývá testováním, měřením a kontrolou zmetkovosti výrobků pro velké výrobní společnosti, dále také silniční dopravou. Jedná se o společnost s ručením omezeným, která začala svou činnost 1. 6. 2010. Jedná se o podstatně mladou společnost, která má jednoho společníka, který je zároveň jednatelem firmy.

Firma zpracovává mzdovou agendu v programu Money S3, který je ekonomickým softwarem, kde mzdová agenda je samostatným modulem s možným provázáním s účetnictvím (automatické zaúčtování mezd).

Analyzovaná společnost má dva technické pracovníky s měsíční mzdou, kterými jsou jednatel společnosti a manželka, dva zaměstnance, kteří jsou odměňováni hodinovou mzdou a vykonávají práci kontrolorů, dále dva zaměstnance řidiče s měsíční mzdou. Společnost má dále jednoho zaměstnance na úklid, jedná se o důchodce, který pracuje na dohodu o provedení práce, celkem má tato společnost sedm pracovníků. Zaměstnanci jsou odměňováni podle počtu zakázek.

Všichni zaměstnanci jsou pojištěni u zdravotní pojišťovny Revírní bratrské pokladny. Analýza mezd se bude týkat měsíce ledna 2011. Docházka je evidována v evidenci pracovní doby. Následující rozbor mezd zaměstnanců bude realizován dle jejich výplatních pásek, které jsou zpracovány pomocí programu Money S3.

### **4.1 Analýza mezd zaměstnanců firmy**

Tato podkapitola se zabývá analýzou mezd konkrétních zaměstnanců jedné nejmenované firmy. Pracovníci jsou soustředěni do tří různých mzdových forem. Výplatní páska vybraných zaměstnanců, bude analyzována v etapách výpočtu mzdy v jednotlivých oddílech. Kompletní výplatní páska je přiložena v příloze.

### **4.2 Mzdový software**

Společnost zpracovává svou mzdovou agendu pomocí mzdového softwaru Money S3. Následující informace jsou čerpány z tohoto programu.

#### **4.2.1 Stručný popis programu Money S3 – ovládání programu:**

Uživatelské rozhraní účetního programu Money S3 obsahuje nejmodernější ovládací prvky v kombinaci s revoluční technologií „Aktivní pracovní plochy“ (APP), díky které si může uživatel nastavit program tak, že jeho nejpoužívanější funkce vyvolá jediným kliknutím myši.

Jednou z hlavních předností je rychlost vkládání dat. V účetním programu Money S3 jsou definovány tzv. typy dokladů, které za uživatele při pořízení dokladu nastaví nejčastěji používaná políčka, a on si doplní pouze zbývající nezbytná data.

Jednou pořízená data nemusíte do Money opakovaně vkládat, stačí si jen vybrat ze seznamu a přenést do nového dokladu.

Pokud při práci se systémem potřebuje uživatel snadno a rychle nalézt požadovaný údaj v zobrazených seznamech, jedním kliknutím myši si může vybraný seznam dokladů nechat setřídít podle zvoleného sloupce. Pokud pak začne na klávesnici vypisovat hledaný údaj v daném sloupci, program sám dohledá patřičný záznam.

Často je třeba vybrat si z množství záznamů pouze omezenou množinu, vyhovující zadaným podmínkám, potom je zde možnost využití funkce Filtr, která umožňuje snadno definovat podmínku pro vytřídění dat.

V kterékoli části účetního programu lze využít služeb funkce Nápověda, která podává bližší informace o zamýšlené operaci. Řádky seznamů jsou často opatřeny přehlednými značkami, které určují stav daného dokladu, jejich seznam je k nalezení v Legendě. Průvodci jsou nablízku s přehlednou a srozumitelnou nápovědou v okamžicích, kdy uživatel vykonává činnost složenou z více kroků. Na Nástěnku si může pracovník umísťovat pracovní poznámky a vzkazy i mezi jednotlivými uživateli v rámci počítačové sítě.

#### **4.2.2 Stručný popis programu Money S3 - modul PERSONALISTIKA A MZDY:**

Money S3 nabízí zpracování mezd jak malé organizace (do 10 zaměstnanců), tak organizace velké (nad 10 zaměstnanců).

Při zahájení účtování mezd, se musí nejprve do programu zavést osobní data zaměstnanců. Tyto údaje se navádí v Money S3 do Seznamu zaměstnanců. Účetní program



používá tento seznam k uchování základních údajů o zaměstnancích (osobní údaje, mzdové údaje a propojení na knihu jízd) a jako podklad pro způsob výpočtu mezd. V personální části uchovává program základní údaje o zaměstnanci, v mzdové části pak evidujete sazby (hodinová, měsíční, pracovní poměr, příplatky, nezdánitelné částky (nezdanitelný základ, děti, invalidita atd.) a platby (údaje nutné pro správné platby záloh a vyúčtování mezd).

Ze seznamu zaměstnanců lze tisknout přehled zaměstnanců, jejich mzdové listy, potvrzení čistých příjmů, evidenci důchodového pojištění, potvrzení o zdanitelných příjmech a zápočtové listy.

Pro vlastní zpracování mezd se využívá seznam mzdových karet. V každém měsíci se zavádí každému zaměstnanci jeho mzdová karta, která je složená ze záložek Odpracováno, Hrubá mzda, Vyúčtování zaměstnanec, Vyúčtování zaměstnavatel a případně i Nemocenské dávky. Zadáním těchto údajů se mzdy zaměstnanců připraví k závěrečnému zpracování.

Zadávaní personálních a mzdových dat ulehčují tři doplňkové seznamy - seznam pracovních poměrů, státních svátků a odvodů.

Závěrečnou volbou, kterou během zpracování mezd je nutné provést, je zaúčtování záloh a mezd. Na základě pořízených mzdových karet tato funkce vytvoří a zaúčtuje odpovídající závazkové doklady pro zadané období, přičemž je podporováno i zaúčtování na jednotlivá střediska.

Pro vytvoření a zpracované mzdy existuje řada tiskových sestav. Jedná se o listinu záloh, vyúčtování mezd, vyúčtování zdravotních pojišťoven, sociálního pojištění, zákonného pojištění, daně z příjmů fyzických osob, srážkové daně z příjmů, přehledu nepřítomností, přehledu o počtu zaměstnanců a výčtetku záloh a mezd.

### **4.3 Výpočet mezd jednotlivých zaměstnanců firmy**

Společnost zpracovává svou mzdovou agendu v programu Money S3. Uvedené tabulky jsou výstupem tohoto programu.

#### **4.3.1 Jednatel firmy pan Tomáš**

Jednatel firmy a zároveň zaměstnanec pan Tomáš má smlouvu na dobu neurčitou, ve které je sjednána měsíční mzda.

Měsíční sazba mzdy pana K. je 15 000 Kč. V uplynulém měsíci odpracoval 17 pracovních dnů a čtyři dny čerpal řádnou dovolenou.

**Tabulka 4 - Mzdová agenda pana Tomáše za leden 2011**

| Absence                 | Kal. dnů              | Dnů       | Hodin       |
|-------------------------|-----------------------|-----------|-------------|
| OČR                     | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Mateřská dovolená       | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Nemoc                   | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Karanténa               | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Neplacené volno         | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Neomluvená absence      | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| <b>Pracovní poměr</b>   | Hlavní pracovní poměr |           |             |
| Kalendářních dnů        | 31                    |           |             |
| Hodinová sazba          |                       | 0,00      |             |
| Měsíční sazba           |                       | 15 000,00 |             |
| Měs. Sazba za hodinu    |                       | 89,2857   |             |
| Průměrná náhrada        |                       | 89,29     |             |
|                         |                       |           |             |
| <b>Prémie - odměny</b>  |                       |           |             |
| Prémie                  | 0% ze základu daně    | 12 143,00 | 0,00        |
| Odměny                  |                       |           | 0,00        |
| <b>Příplatky %</b>      |                       |           |             |
| Přesčasy                | 25,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Práce ve svátky         | 100,00                | 0,00      | 0,00        |
| Práce v sobotu a neděli | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Pracovní prostředí      | 4,81                  | 0,00      | 0,00        |
| Práce v noci            | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Pracovní pohotovost     | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| <b>Odměny celkem</b>    |                       |           | <b>0,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Za tyto dny mu náleží náhrada mzdy vypočtená z předešlého ukončeného odpracovaného čtvrtletí. Jelikož je ve společnosti taktéž zaměstnaná i jeho manželka paní Jana, která si uplatňuje slevu na dvě děti, nesmí si tuto slevu uplatnit pan Tomáš. K zamezení dvojího uplatnění slevy slouží podepsané Prohlášení poplatníka s doloženým potvrzením o neuplatňování slev na dítě vystavené zaměstnavatelem. V našem případě se jedná o stejného zaměstnavatele.

Dle předchozí stanovené průměrné náhrady mzdy, jsou vypočteny běžné náhrady, což činí čtyři pracovní dny řádné dovolené vynásobené částkou 89,29 Kč.

**Tabulka 5 - Hrubá mzda pana Tomáše**

| Běžné náhrady                               | Dnů   | Hodin  | Částka          |
|---|-------|--------|-----------------|
| Svátky                                      | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| Dovolená                                    | 4,00  | 32,00  | 2858,00         |
| nárok: 0,00 dnů      zůstatky:1,00/0,00 dnů |       |        |                 |
| Paragraf                                    | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| <b>Běžné náhrady celkem</b>                 |       |        | <b>2858,00</b>  |
| <b>Odpracováno</b>                          |       |        |                 |
| Pracovních dnů                              | 21    | 168,00 |                 |
| Odpracovaných dnů                           | 17,00 | 136,00 |                 |
| V hodinové mzdě                             |       | 0,00   | 0,00            |
| V měsíční mzdě                              |       | 136,00 | 12143,00        |
| V úkolové mzdě                              |       |        | 0,00            |
| <b>Celkem odpracováno</b>                   |       |        | <b>12143,00</b> |
| Pokuty                                      |       |        | 0,00            |
| <b>+ Výpočet hrubé mzdy</b>                 |       |        |                 |
| + odpracováno                               |       |        | 12143,00        |
| + běžné náhrady                             |       |        | 2858,00         |
| + odměny                                    |       |        | 0,00            |
| - příjmy mimo pojistné                      |       |        | 0,00            |
| pokuty                                      |       |        | 0,00            |
| <b>HRUBÁ MZDA</b>                           |       |        | <b>15001,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Dovolená byla čerpána z nároku dovolené starého roku, k dalšímu čerpání mu zůstává jeden den. Jelikož má pan Tomáš stanovenou měsíční mzdu ve výši 15 000 Kč a fond pracovní doby v měsíci lednu je 21 dnů musíme stanovit hrubou mzdu poměrnou částí za odpracovaných 17 dnů vzhledem k fondu pracovní doby.

**Výpočet mzdy za odpracované dny:**  $15\,000 / 21 = 714,29$

$714,29 \times 17 = 12\,143$

**Hrubá mzda:**  $12\,143 + 2\,858 = 15\,001\text{ Kč}$

Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se vypočítává z vyměřovacího základu, tedy hrubé mzdy, která činí 15 001 Kč. Pojistné na sociální zabezpečení je ve výši 6,5% z vyměřovacího základu, což v tomto případě znamená 976 Kč. Zdravotní pojištění je ve výši 4,5%, tedy 676 Kč. Celkové pojistné je ve výši 1 652 Kč.

**Tabulka 6 - Pojistné a daň z příjmů pana Tomáše**

| Pojistné                        | %             | Základ               | Částka         |
|---------------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| Sociální                        | 6,50          | 15001,00             | 976,00         |
| Zdravotní                       | 4,50          | 15001,00             | 676,00         |
| <b>Pojištění celkem</b>         |               |                      | <b>1652,00</b> |
| <b>Požadované slevy na dani</b> |               |                      |                |
| Poplatník                       | 1970,00       | Student              | 0,00           |
| Děti                            | 0,00          | Invalidita 1., 2. st | 0,00           |
| Invalidita 3.stupně             | 0,00          | Držitel ZTP/P        | 0,00           |
| <b>Daň z příjmů</b>             | <b>Základ</b> | <b>Daň</b>           | <b>Bonus</b>   |
| zálohová                        |               |                      |                |
| <b>Hrubá mzda</b>               | 15001,00      |                      |                |
| + Nepeněžní příjmy              | 0,00          |                      |                |
| Pojistné (zaměstnavatel)        | 5101,00       |                      |                |
| <b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>          | 20102,00      |                      |                |
| Úroky                           | 0,00          |                      |                |
| <b>Základ/ Daň před slevou</b>  | 20102,00      | 3030,00              |                |
| Slevy na dani (ostatní)         |               | 1970,00              |                |
| Slevy na dani (děti)            |               | 0,00                 |                |
| <b>Daň po slevě/ Bonus</b>      |               | <b>1060,00</b>       | 0,00           |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Pan Tomáš uplatňuje pouze slevu na poplatníka v částce 1 970 Kč. Hrubou mzdu navýšíme o pojistné za zaměstnavatele ve výši 34% a dostáváme superhrubou mzdu ve výši 20 102 Kč. Ze superhrubé mzdy vypočítáme daň před slevou. Dostaneme částku 3 030 Kč, od které odečteme slevu na poplatníka a získáme daň po slevě, která je ve výši 1060kč.

Pro zjištění čisté mzdy se musí od hrubé mzdy odečíst pojištění (pouze za zaměstnance) a daň z příjmů.

**Tabulka 7 - Čistá mzda pana Tomáše**

|                                     |  |  |                 |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|
| Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)   |  |  | 0,00            |
|                                     |  |  |                 |
| <b>Výpočet čisté mzdy</b>           |  |  | <b>Částka</b>   |
| <b>Hrubá mzda</b>                   |  |  | 15001,00        |
| - Pojistné (zaměstnanec)            |  |  | 1652,00         |
| Daň z příjmů                        |  |  | 1060,00         |
| <b>Čistá mzda</b>                   |  |  | 12289,00        |
| <b>+ Vyúčtování</b>                 |  |  |                 |
| - Náhrada mzdy za nemoc (karanténu) |  |  | 0,00            |
| - Záloha                            |  |  | 0,00            |
| - Srážky                            |  |  | 0,00            |
| + Jiné srážky                       |  |  | 0,00            |
| + Nezdanitelné dávky                |  |  | 0,00            |
| + Jiné nezdanitelné dávky           |  |  | 0,00            |
| Přeplatek z DPFO                    |  |  | 0,00            |
| <b>Vyúčtování</b>                   |  |  | <b>12289,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

V číselném vyjádření to znamená  $15\,001 - 1\,652 - 1\,060 = 12\,289$ .

Čistá mzda pana Tomáše je rovna částce k výplatě.

#### **4.3.2 Zaměstnankyně paní Jana**

Paní Jana má smlouvu na dobu neurčitou, ve které je sjednána měsíční mzda. Měsíční sazba mzdy paní Jany je ve výši 15 000 Kč.

Přesto, že ve společnosti pracuje i její manžel pan Tomáš, paní Jana je ta, která si bude uplatňovat slevu na jejich dvě děti. Z důvodu zamezení dvojího uplatnění slevy podepsal pan Tomáš Potvrzení poplatníka s doloženým potvrzením o neuplatnění slev na dítě.

**Tabulka 8 - Mzdová agenda paní Jany**

| Absence                 | Kal. dnů              | Dnů       | Hodin       |
|-------------------------|-----------------------|-----------|-------------|
| OČR                     | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Mateřská dovolená       | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Nemoc                   | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Karanténa               | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Neplacené volno         | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| Neomluvená absence      | 0,00                  | 0,00      | 0,00        |
| <b>Pracovní poměr</b>   | Hlavní pracovní poměr |           |             |
| Kalendářních dnů        | 31                    |           |             |
| Hodinová sazba          |                       | 0,00      |             |
| Měsíční sazba           |                       | 15 000,00 |             |
| Měs. Sazba za hodinu    |                       | 89,2857   |             |
| Průměrná náhrada        |                       | 89,29     |             |
|                         |                       |           |             |
| <b>Prémie - odměny</b>  |                       |           |             |
| Prémie                  | 0% ze základu daně    | 12 143,00 | 0,00        |
| Odměny                  |                       |           | 0,00        |
| <b>Příplatky %</b>      |                       |           |             |
| Přesčasy                | 25,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Práce ve svátky         | 100,00                | 0,00      | 0,00        |
| Práce v sobotu a neděli | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Pracovní prostředí      | 4,81                  | 0,00      | 0,00        |
| Práce v noci            | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| Pracovní pohotovost     | 10,00                 | 0,00      | 0,00        |
| <b>Odměny celkem</b>    |                       |           | <b>0,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Stejně jako její manžel odpracovala v uplynulém měsíci 17 pracovních dnů a čtyři dny čerpala řádnou dovolenou.

Za tyto dny jí náleží náhrada mzdy vypočtená z předešlého ukončeného odpracovaného čtvrtletí. Což je v našem případě 89,29 Kč na hodinu.

Dle předchozí stanovené průměrné náhrady mzdy, jsou vypočteny běžné náhrady, což činí čtyři pracovní dny řádné dovolené vynásobené částkou 89,29 Kč.

**Tabulka 9 - Hrubá mzda paní Jany**

| Běžné náhrady                                | Dnů   | Hodin  | Částka          |
|--|-------|--------|-----------------|
| Svátky                                       | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| Dovolená                                     | 4,00  | 32,00  | 2858,00         |
| nárok: 0,00 dnů      zůstatky: 2,00/0,00 dnů |       |        |                 |
| Paragraf                                     | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| <b>Běžné náhrady celkem</b>                  |       |        | <b>2858,00</b>  |
| <b>Odpracováno</b>                           |       |        |                 |
| Pracovních dnů                               | 21    | 168,00 |                 |
| Odpracovaných dnů                            | 17,00 | 136,00 |                 |
| V hodinové mzdě                              |       | 0,00   | 0,00            |
| V měsíční mzdě                               |       | 136,00 | 12143,00        |
| V úkolové mzdě                               |       |        | 0,00            |
| <b>Celkem odpracováno</b>                    |       |        | <b>12143,00</b> |
| Pokuty                                       |       |        | 0,00            |
| <b>+ Výpočet hrubé mzdy</b>                  |       |        |                 |
| + odpracováno                                |       |        | 12143,00        |
| + běžné náhrady                              |       |        | 2858,00         |
| + odměny                                     |       |        | 0,00            |
| - příjmy mimo pojistné                       |       |        | 0,00            |
| pokuty                                       |       |        | 0,00            |
| <b>HRUBÁ MZDA</b>                            |       |        | <b>15001,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Dovolená byla čerpána z nároku dovolené starého roku, k dalšímu čerpání jí zůstávají dva dny. Jelikož má paní Jana stanovenou měsíční mzdu ve výši 15 000 Kč a fond pracovní doby v měsíci lednu je 21 dnů musíme stanovit hrubou mzdu poměrnou částí za odpracovaných 17 dnů vzhledem k fondu pracovní doby.

**Výpočet mzdy za odpracované dny:**  $15\,000 / 21 = 714,29$

$714,29 \times 17 = 12\,143$

**Hrubá mzda:**  $12\,143 + 2\,858 = 15\,001\text{ K}$

Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se vypočítává z vyměřovacího základu, tedy hrubé mzdy, která činí 15 001 Kč. Pojistné na sociální zabezpečení je ve výši 6,5% z vyměřovacího základu, což v tomto případě znamená 976 Kč. Zdravotní pojištění je ve výši 4,5%, tedy 676 Kč. Celkové pojistné je ve výši 1 652 Kč.

**Tabulka 10 - Pojistné a daň z příjmů paní Jany**

| Pojistné                        | %             | Základ               | Částka         |
|---------------------------------|---------------|----------------------|----------------|
| Sociální                        | 6,50          | 15001,00             | 976,00         |
| Zdravotní                       | 4,50          | 15001,00             | 676,00         |
| <b>Pojištění celkem</b>         |               |                      | <b>1652,00</b> |
| <b>Požadované slevy na dani</b> |               |                      |                |
| Poplatník                       | 1970,00       | Student              | 0,00           |
| Děti                            | 1934,00       | Invalidita 1., 2. st | 0,00           |
| Invalidita 3.stupně             | 0,00          | Držitel ZTP/P        | 0,00           |
| <b>Daň z příjmů</b>             | <b>Základ</b> | <b>Daň</b>           | <b>Bonus</b>   |
| zálohová                        |               |                      |                |
| <b>Hrubá mzda</b>               | 15001,00      |                      |                |
| + Nepeněžní příjmy              | 0,00          |                      |                |
| Pojistné (zaměstnavatel)        | 5101,00       |                      |                |
| <b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>          | 20102,00      |                      |                |
| Úroky                           | 0,00          |                      |                |
| <b>Základ/ Daň před slevou</b>  | 20102,00      | 3030,00              |                |
| Slevy na dani (ostatní)         |               | 1970,00              |                |
| Slevy na dani (děti)            |               | 1060,00              |                |
| <b>Daň po slevě/ Bonus</b>      |               | <b>0,00</b>          | <b>874,00</b>  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Paní Jana uplatňuje slevu na poplatníka v částce 1 970 Kč, a také na své dvě děti v částce 1 934 Kč. Hrubou mzdu navýšíme o pojistné za zaměstnavatele ve výši 34% a dostáváme superhrubou mzdu ve výši 20 102 Kč. Ze superhrubé mzdy vypočítáme daň před slevou. Dostaneme částku 3 030 Kč, od které odečteme slevu na poplatníka a na dvě děti a získáme daňový bonus ve výši 874 Kč.



Pro zjištění čisté mzdy se musí od hrubé mzdy odečíst pojištění (pouze za zaměstnance) a daň z příjmů.

V číselném vyjádření to znamená  $15\,001 - 1\,652 + 874 = 14\,223$  Kč.

**Tabulka 11 - Čistá mzda paní Jany**

|                                     |  |  |                 |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|
| Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)   |  |  | 0,00            |
|                                     |  |  |                 |
| <b>Výpočet čisté mzdy</b>           |  |  | <b>Částka</b>   |
| <b>Hrubá mzda</b>                   |  |  | 15001,00        |
| - Pojistné (zaměstnanec)            |  |  | 1652,00         |
| Daň z příjmů                        |  |  | -874,00         |
| <b>Čistá mzda</b>                   |  |  | 14223,00        |
| <b>+ Vyúčtování</b>                 |  |  |                 |
| - Náhrada mzdy za nemoc (karanténu) |  |  | 0,00            |
| - Záloha                            |  |  | 0,00            |
| - Srážky                            |  |  | 0,00            |
| + Jiné srážky                       |  |  | 0,00            |
| + Nezdanitelné dávky                |  |  | 0,00            |
| + Jiné nezdanitelné dávky           |  |  | 0,00            |
| Přeplatek z DPFO                    |  |  | 0,00            |
| <b>Vyúčtování</b>                   |  |  | <b>14223,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Zde můžeme vidět, jaký rozdíl ve vyplácené částce nám udělají dvě děti, přesto, že se jedná o stejné zaměstnance se stejnou měsíční mzdou. Jejich částky k výplatě rozdílne o 1 934 Kč.

### 4.3.3 Zaměstnankyně paní Helena

Zaměstnankyně paní Helena má stanovenou hodinovou mzdu ve výši 100 Kč na hodinu. Má smlouvu na dobu neurčitou. V měsíci lednu měla absenci z důvodu nemoci v délce 15 kalendářních dnů, z toho 10 pracovních dnů, což je 80 hodin, což je 3368 Kč.

Průměrná náhrada za ukončené odpravované minulé čtvrtletí je vypočtena ve výši 111,36 Kč.

**Tabulka 12 - Mzdová agenda paní Heleny**

| Absence                 | Kal. dnů              | Dnů       | Hodin         |
|-------------------------|-----------------------|-----------|---------------|
| OČR                     | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Mateřská dovolená       | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Nemoc                   | 15,00                 | 10,00     | 80,00         |
| Karanténa               | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Neplacené volno         | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Neomluvená absence      | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| <b>Pracovní poměr</b>   | Hlavní pracovní poměr |           |               |
| Kalendářních dnů        | 31                    |           |               |
| Hodinová sazba          |                       | 100,00    |               |
| Měsíční sazba           |                       | 0,00      |               |
| Měs. Sazba za hodinu    |                       | 0         |               |
| Průměrná náhrada        |                       | 111,36    |               |
|                         |                       |           |               |
| <b>Prémie - odměny</b>  |                       |           |               |
| Prémie                  | 0% ze základu daně    | 10 800,00 | 0,00          |
| Odměny                  |                       |           | 0,00          |
| <b>Příplatky %</b>      |                       |           |               |
| Přesčasy                | 25,00                 | 20,00     | 557,00        |
| Práce ve svátky         | 100,00                | 0,00      | 0,00          |
| Práce v sobotu a neděli | 10,00                 | 5,00      | 56,00         |
| Pracovní prostředí      | 4,81                  | 0,00      | 0,00          |
| Práce v noci            | 10,00                 | 0,00      | 0,00          |
| Pracovní pohotovost     | 10,00                 | 0,00      | 0,00          |
| <b>Odměny celkem</b>    |                       |           | <b>613,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Z docházkového listu vyplývá, že pracovnice byla 10 dnů nemocná, odpracovala 11 dnů, v těchto odvedla 20 přesčasových hodin, z toho 5 hodin pracovala v sobotu. Proto ji náleží příplatky za odpracované přesčasové hodiny ve výši 25% ze stanovené průměrné náhrady 111,36 Kč, za práci v sobotu náleží 10% stanovené průměrné náhrady 111,36 Kč.

**Výpočet:**

**Přesčasy:** 25% z 111,36 x 20 = 557

**Práce v sobotu a neděli:** 10% z 111,36 x 5 = 56

**Příplatky celkem: 613 Kč**

Fond pracovní doby je 21 dnů (168 hodin), od kterého musíme odečíst 10 dnů pracovní neschopnosti.

**Tabulka 13 - Hrubá mzda paní Heleny**

| Běžné náhrady                                | Dnů   | Hodin  | Částka          |
|--|-------|--------|-----------------|
| Svátky                                       | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| Dovolená                                     | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| nárok: 0,00 dnů      zůstatky: 0,00/0,00 dnů |       |        |                 |
| Paragraf                                     | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| <b>Běžné náhrady celkem</b>                  |       |        | <b>0,00</b>     |
| <b>Odpracováno</b>                           |       |        |                 |
| Pracovních dnů                               | 21    | 168,00 |                 |
| Odpracovaných dnů                            | 11,00 | 88,00  |                 |
| V hodinové mzdě                              |       | 108,00 | 10800,00        |
| V měsíční mzdě                               |       | 0,00   | 0,00            |
| V úkolové mzdě                               |       |        | 0,00            |
| <b>Celkem odpracováno</b>                    |       |        | <b>10800,00</b> |
| Pokuty                                       |       |        | 0,00            |
| <b>Výpočet hrubé mzdy</b>                    |       |        |                 |
| + odpracováno                                |       |        | 10800,00        |
| + běžné náhrady                              |       |        | 0,00            |
| + odměny                                     |       |        | 613,00          |
| - příjmy mimo pojistné                       |       |        | 0,00            |
| pokuty                                       |       |        | 0,00            |
| <b>HRUBÁ MZDA</b>                            |       |        | <b>11413,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Pani Helena měla odpracovat 88 hodin, ale díky přesčasům má odpracovaných 108 hodin, které budou vynásobeny sjednanou hodinovou sazbou 100 Kč.

**Výpočet mzdy za odpracované dny:**  $108 \times 100 = 10\,800$

**Výpočet hrubé mzdy:**  $10\,800 + \text{příplatky } 613 = 11\,413$

Hrubá mzda činí 11 413 Kč.

Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se vypočítává z vyměřovacího základu, tedy hrubé mzdy, která činí 11 413 Kč. Pojistné na sociální zabezpečení je ve výši 6,5% z vyměřovacího základu, což v tomto případě znamená 742 Kč. Zdravotní pojištění je ve výši 4,5%, tedy 514 Kč. Celkové pojistné je ve výši 1 256 Kč.

**Tabulka 14 - Pojistné a daň z příjmů paní Heleny**

| Pojistné                        | %             | Základ                | Částka         |
|---------------------------------|---------------|-----------------------|----------------|
| Sociální                        | 6,50          | 11413,00              | 742,00         |
| Zdravotní                       | 4,50          | 11413,00              | 514,00         |
| <b>Pojištění celkem</b>         |               |                       | <b>1256,00</b> |
| <b>Požadované slevy na dani</b> |               |                       |                |
| Poplatník                       | 1970,00       | Student               | 0,00           |
| Děti                            | 0,00          | Invalidita 1., 2. st. | 0,00           |
| Invalidita 3.stupně             | 0,00          | Držitel ZTP/P         | 0,00           |
| <b>Daň z příjmů</b>             | <b>Základ</b> | <b>Daň</b>            | <b>Bonus</b>   |
| zálohová                        |               |                       |                |
| <b>Hrubá mzda</b>               | 11413,00      |                       |                |
| + Nepeněžní příjmy              | 0,00          |                       |                |
| Pojistné (zaměstnavatel)        | 3881,00       |                       |                |
| <b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>          | 15294,00      |                       |                |
| Úroky                           | 0,00          |                       |                |
| <b>Základ/ Daň před slevou</b>  | 15294,00      | 2295,00               |                |
| Slevy na dani (ostatní)         |               | 1970,00               |                |
| Slevy na dani (děti)            |               | 0,00                  |                |
| <b>Daň po slevě/ Bonus</b>      |               | <b>325,00</b>         | 0,00           |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Paní Helena uplatňuje pouze slevu na poplatníka v částce 1 970 Kč. Hrubou mzdu navýšíme o pojistné za zaměstnavatele ve výši 34% a dostáváme superhrubou mzdu ve výši 15 294 Kč. Ze superhrubé mzdy vypočítáme daň před slevou. Dostaneme částku 2 295 Kč, od které odečteme slevu na poplatníka a získáme daň po slevě, která je ve výši 325 Kč.

Pro zjištění čisté mzdy se musí od hrubé mzdy odečíst pojištění (pouze za zaměstnance) a daň z příjmů.

$$15\,294 - 1\,256 - 325 = 9\,832 \text{ Kč}$$

**Tabulka 15 - Čistá mzda paní Heleny**

|                                     |  |  |                 |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|
| Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)   |  |  | 3368,00         |
|                                     |  |  |                 |
| <b>Výpočet čisté mzdy</b>           |  |  | <b>Částka</b>   |
| <b>Hrubá mzda</b>                   |  |  | 11413,00        |
| - Pojistné (zaměstnanec)            |  |  | 1256,00         |
| Daň z příjmů                        |  |  | 325,00          |
| <b>Čistá mzda</b>                   |  |  | 9832,00         |
| <b>+ Vyúčtování</b>                 |  |  |                 |
| - Náhrada mzdy za nemoc (karanténu) |  |  | 3368,00         |
| - Záloha                            |  |  | 0,00            |
| - Srážky                            |  |  | 0,00            |
| + Jiné srážky                       |  |  | 0,00            |
| + Nezdánitelné dávky                |  |  | 0,00            |
| + Jiné nezdánitelné dávky           |  |  | 0,00            |
| Přeplatek z DPFO                    |  |  | 0,00            |
| <b>Vyúčtování</b>                   |  |  | <b>13200,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Čistou mzdu paní Heleny musíme navýšit o náhradu mzdy za nemoc v částce 3 368 Kč. K výplatě zůstává 13 200 Kč.

#### **4.3.4 Zaměstnanec pan Jaroslav**

Pan Jaroslav je zaměstnán ve společnosti na dobu neurčitou a jeho náplní práce je řízení motorového vozidla, pracuje tedy jako řidič.

Měsíční sazba mzdy pana Jaroslava je 12 000 Kč. V uplynulém měsíci odpracoval všech 21 pracovních dnů.

Z docházkového listu je vidět, že pracovník odpracoval 20 přesčasových hodin, z toho 5 hodin pracoval v sobotu. Proto mu náleží příplatky za odpracované přesčasové hodiny ve výši 25% ze stanovené průměrné náhrady 79,93 Kč, za práci v sobotu náleží 10% stanovené průměrné náhrady 79,93 Kč.

**Tabulka 16 - Mzdová agenda pana Jaroslava**

| Absence                 | Kal. dnů              | Dnů       | Hodin         |
|-------------------------|-----------------------|-----------|---------------|
| OČR                     | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Mateřská dovolená       | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Nemoc                   | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Karanténa               | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Neplacené volno         | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| Neomluvená absence      | 0,00                  | 0,00      | 0,00          |
| <b>Pracovní poměr</b>   | Hlavní pracovní poměr |           |               |
| Kalendářních dnů        | 31                    |           |               |
| Hodinová sazba          |                       | 0,00      |               |
| Měsíční sazba           |                       | 12 000,00 |               |
| Měs. Sazba za hodinu    |                       | 71,4286   |               |
| Průměrná náhrada        |                       | 79,93     |               |
|                         |                       |           |               |
| <b>Prémie - odměny</b>  |                       |           |               |
| Prémie                  | 0% ze základu daně    | 13 429,00 | 0,00          |
| Odměny                  |                       |           | 0,00          |
| <b>Příplatky %</b>      |                       |           |               |
| Přesčasy                | 25,00                 | 20,00     | 400,00        |
| Práce ve svátky         | 100,00                | 0,00      | 0,00          |
| Práce v sobotu a neděli | 10,00                 | 5,00      | 40,00         |
| Pracovní prostředí      | 4,81                  | 0,00      | 0,00          |
| Práce v noci            | 10,00                 | 0,00      | 0,00          |
| Pracovní pohotovost     | 10,00                 | 0,00      | 0,00          |
| <b>Odměny celkem</b>    |                       |           | <b>440,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

### Výpočet:

**Přesčasy:** 25% z 79,93 x 20 = 400

**Práce v sobotu a neděli:** 10% z 79,93 x 5 = 40

**Příplatky celkem: 440 Kč**

Pan Jaroslav měl odpracovat 168 hodin, ale díky přesčasům má odpracovaných 188 hodin, což v měsíční mzdě činí 13 429 Kč.

**Výpočet hrubé mzdy:** 13 429 + příplatky 440 = 13 869

Hrubá mzda činí 13 869 Kč.

**Tabulka 17 - Hrubá mzda pana Jaroslava**

| Běžné náhrady                                | Dnů   | Hodin  | Částka          |
|--|-------|--------|-----------------|
| Svátky                                       | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| Dovolená                                     | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| nárok: 0,00 dnů      zůstatky: 3,00/0,00 dnů |       |        |                 |
| Paragraf                                     | 0,00  | 0,00   | 0,00            |
| <b>Běžné náhrady celkem</b>                  |       |        | <b>0,00</b>     |
| <b>Odpracováno</b>                           |       |        |                 |
| Pracovních dnů                               | 21    | 168,00 |                 |
| Odpracovaných dnů                            | 21,00 | 168,00 |                 |
| V hodinové mzdě                              |       | 0,00   | 0,00            |
| V měsíční mzdě                               |       | 188,00 | 13429,00        |
| V úkolové mzdě                               |       |        | 0,00            |
| <b>Celkem odpracováno</b>                    |       |        | <b>13429,00</b> |
| Pokuty                                       |       |        | 0,00            |
| <b>+ Výpočet hrubé mzdy</b>                  |       |        |                 |
| + odpracováno                                |       |        | 13429,00        |
| + běžné náhrady                              |       |        | 0,00            |
| + odměny                                     |       |        | 440,00          |
| - příjmy mimo pojistné                       |       |        | 0,00            |
| - pokuty                                     |       |        | 0,00            |
| <b>HRUBÁ MZDA</b>                            |       |        | <b>13869,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Pojistné na zdravotní a sociální pojištění se vypočítává z vyměřovacího základu, tedy hrubé mzdy, která činí 13 869 Kč.

Pojistné na sociální zabezpečení je ve výši 6,5% z vyměřovacího základu, což v tomto případě znamená 902 Kč. Zdravotní pojištění je ve výši 4,5%, tedy 625 Kč. Celkové pojistné je ve výši 1 527 Kč.

Pan Jaroslav uplatňuje slevu na poplatníka v částce 1 970 Kč a slevu na jedno dítě ve výši 967 Kč. Hrubou mzdu navýšíme o pojistné za zaměstnavatele ve výši 34% a dostáváme superhrubou mzdu v částce 18 585 Kč.

**Tabulka 18 - Pojistné a daň z příjmů pana Jaroslava**

| Pojistné                        | %             | Základ                | Částka         |
|---------------------------------|---------------|-----------------------|----------------|
| Sociální                        | 6,50          | 13869,00              | 902,00         |
| Zdravotní                       | 4,50          | 13869,00              | 625,00         |
| <b>Pojištění celkem</b>         |               |                       | <b>1527,00</b> |
| <b>Požadované slevy na dani</b> |               |                       |                |
| Poplatník                       | 1970,00       | Student               | 0,00           |
| Děti                            | 967,00        | Invalidita 1., 2. st. | 0,00           |
| Invalidita 3.stupně             | 0,00          | Držitel ZTP/P         | 0,00           |
| <b>Daň z příjmů</b>             | <b>Základ</b> | <b>Daň</b>            | <b>Bonus</b>   |
| zálohová                        |               |                       |                |
| <b>Hrubá mzda</b>               | 13869,00      |                       |                |
| + Nepeněžní příjmy              | 0,00          |                       |                |
| Pojistné (zaměstnavatel)        | 4716,00       |                       |                |
| <b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>          | 18585,00      |                       |                |
| Úroky                           | 0,00          |                       |                |
| <b>Základ/ Daň před slevou</b>  | 18585,00      | 2790,00               |                |
| Slevy na dani (ostatní)         |               | 1970,00               |                |
| Slevy na dani (děti)            |               | 820,00                |                |
| <b>Daň po slevě/ Bonus</b>      |               | <b>0,00</b>           | <b>147,00</b>  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Ze superhrubé mzdy vypočítáme daň před slevou. Dostaneme částku 2 790 Kč, od které odečteme slevu na poplatníka 1970 Kč a na dítě 967 Kč a získáme daň po slevě nebo bonus. V případě pana Jaroslava se jedná o bonus ve výši 147 Kč.

**Výpočet daně:**  $2\,790 - 1\,970 = 820 - 967 = -147$  daňový bonus



Pro zjištění čisté mzdy se musí od hrubé mzdy odečíst pojištění (pouze za zaměstnance) a daň z příjmů a přičíst daňový bonus.

V číselném vyjádření to znamená  $13\,869 - 1\,527 + 147 = 12\,489$  Kč.

**Tabulka 19 - Čistá mzda pana Jaroslava**

|                                     |  |  |                 |
|-------------------------------------|--|--|-----------------|
| Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)   |  |  | 0,00            |
|                                     |  |  |                 |
| <b>Výpočet čisté mzdy</b>           |  |  | <b>Částka</b>   |
| <b>Hrubá mzda</b>                   |  |  | 13869,00        |
| - Pojistné (zaměstnanec)            |  |  | 1527,00         |
| Daň z příjmů                        |  |  | -147,00         |
| <b>Čistá mzda</b>                   |  |  | 12489,00        |
| <b>+ Vyúčtování</b>                 |  |  |                 |
| - Náhrada mzdy za nemoc (karanténu) |  |  | 0,00            |
| - Záloha                            |  |  | 0,00            |
| - Srážky                            |  |  | 0,00            |
| + Jiné srážky                       |  |  | 0,00            |
| + Nezdanitelné dávky                |  |  | 0,00            |
| + Jiné nezdanitelné dávky           |  |  | 0,00            |
| Přeplatek z DPFO                    |  |  | 0,00            |
| <b>Vyúčtování</b>                   |  |  | <b>12489,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Částka k výplatě pro pana Jaroslava je ve výši 12 489 Kč.

#### **4.3.5 Pan Komár**

Pan Komár pracuje ve společnosti na dohodu o provedení práce, je důchodce, nemá jiný příjem kromě důchodu než z této dohody.

Dohoda byla sjednána na úklidové práce v rozsahu přibližně tři hodiny týdně za odměnu 60kc na hodinu. Podepsal Prohlášení poplatníka daně z příjmů fyzických osob ze závislé činnosti a funkčních požitků.

**Tabulka 20 - Mzdová agenda pana Komára**

| <b>Absence</b>          | <b>Kal. dnů</b>                 | <b>Dnů</b> | <b>Hodin</b> |
|-------------------------|---------------------------------|------------|--------------|
| OČR                     | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| Mateřská dovolená       | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| Nemoc                   | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| Karanténa               | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| Neplacené volno         | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| Neomluvená absence      | 0,00                            | 0,00       | 0,00         |
| <b>Pracovní poměr</b>   | <b>Dohoda o provedení práce</b> |            |              |
| Kalendářních dnů        | 31                              |            |              |
| Hodinová sazba          |                                 | 60,00      |              |
| Měsíční sazba           |                                 | 0,00       |              |
| Měs. Sazba za hodinu    |                                 | 0,00       |              |
| Průměrná náhrada        |                                 | 60,00      |              |
|                         |                                 |            |              |
| <b>Prémie - odměny</b>  |                                 |            |              |
| Prémie                  | 0% ze základu dan               | 660,00     | 0,00         |
| Odměny                  |                                 |            | 0,00         |
| <b>Příplatky %</b>      |                                 |            |              |
| Přesčasy                | 25,00                           | 0,00       | 0,00         |
| Práce ve svátky         | 100,00                          | 0,00       | 0,00         |
| Práce v sobotu a neděli | 10,00                           | 0,00       | 0,00         |
| Pracovní prostředí      | 4,81                            | 0,00       | 0,00         |
| Práce v noci            | 10,00                           | 0,00       | 0,00         |
| Pracovní pohotovost     | 10,00                           | 0,00       | 0,00         |
| <b>Odměny celkem</b>    |                                 |            | <b>0,00</b>  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

V měsíci lednu odpracoval 11 hodin, kdy vynásobením sjednané hodinové mzdy s odpracovanými hodinami dostaneme hrubou mzdu ve výši 660 Kč.

**Tabulka 21 - Hrubá mzda pana Komára**

| Běžné náhrady                                | Dnů  | Hodin  | Částka         |
|--|------|--------|----------------|
| Svátky                                       | 0,00 | 0,00   | 0,00           |
| Dovolená                                     | 4,00 | 32,00  | 2858,00        |
| nárok: 0,00 dnů      zůstatky: 0,00/0,00 dnů |      |        |                |
| Paragraf                                     | 0,00 | 0,00   | 0,00           |
| <b>Běžné náhrady celkem</b>                  |      |        | <b>2858,00</b> |
| <b>Odpracováno</b>                           |      |        |                |
| Pracovních dnů                               | 21   | 168,00 |                |
| Odpracovaných dnů                            | 0,00 | 11,00  |                |
| V hodinové mzdě                              |      | 11,00  | 660,00         |
| V měsíční mzdě                               |      | 0,00   | 0,00           |
| V úkolové mzdě                               |      |        | 0,00           |
| <b>Celkem odpracováno</b>                    |      |        | <b>660,00</b>  |
| Pokuty                                       |      |        | 0,00           |
| <b>+ Výpočet hrubé mzdy</b>                  |      |        |                |
| + odpracováno                                |      |        | 660,00         |
| + běžné náhrady                              |      |        | 0,00           |
| + odměny                                     |      |        | 0,00           |
| - příjmy mimo pojistné                       |      |        | 0,00           |
| pokuty                                       |      |        | 0,00           |
| <b>HRUBÁ MZDA</b>                            |      |        | <b>660,00</b>  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Sociální ani zdravotní pojištění ze z dohody o provedení práce neodvádí.

**Tabulka 22 - Pojištění a daň z příjmů pana Komára**

| Pojistné                        | %             | Základ            | Částka       |
|---------------------------------|---------------|-------------------|--------------|
| Sociální                        | 6,50          | 0,00              | 0,00         |
| Zdravotní                       | 4,50          | 0,00              | 0,00         |
| <b>Pojištění celkem</b>         |               |                   | <b>0,00</b>  |
| <b>Požadované slevy na dani</b> |               |                   |              |
| Poplatník                       | 1970,00       | Student           | 0,00         |
| Děti                            | 0,00          | Invalidita 1., 2. | 0,00         |
| Invalidita 3.stupně             | 0,00          | Držitel ZTP/P     | 0,00         |
| <b>Daň z příjmů</b>             | <b>Základ</b> | <b>Daň</b>        | <b>Bonus</b> |
| zálohová                        |               |                   |              |
| <b>Hrubá mzda</b>               | 660,00        |                   |              |
| + Nepeněžní příjmy              | 0,00          |                   |              |
| Pojistné (zaměstnavatel)        | 0,00          |                   |              |
| <b>SUPERHRUBÁ MZDA</b>          | 660,00        |                   |              |
| Úroky                           | 0,00          |                   |              |
| <b>Základ/ Daň před slevou</b>  | 660,00        | 105,00            |              |
| Slevy na dani (ostatní)         |               | 105,00            |              |
| Slevy na dani (děti)            |               | 0,00              |              |
| <b>Daň po slevě/ Bonus</b>      |               | <b>0,00</b>       | <b>0,00</b>  |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Z hrubé mzdy odvádíme pouze 15% daň z příjmů, v případě pana Komára by daň před slevou činila 105 Kč. Pan Komár má nárok na slevu na dani ve výši 1 970 Kč, z toho vyplývá, že má nulovou daň z příjmů.

**Tabulka 23 - Čistá mzda pana Komára**

|                                     |  |  |               |
|-------------------------------------|--|--|---------------|
| Náhrada mzdy za nemoc (karanténu)   |  |  | 0,00          |
|                                     |  |  |               |
| <b>Výpočet čisté mzdy</b>           |  |  | <b>Částka</b> |
| <b>Hrubá mzda</b>                   |  |  | 660,00        |
| - Pojistné (zaměstnanec)            |  |  | 0,00          |
| Daň z příjmů                        |  |  | 0,00          |
| <b>Čistá mzda</b>                   |  |  | 660,00        |
| <b>+ Vyúčtování</b>                 |  |  |               |
| - Náhrada mzdy za nemoc (karanténu) |  |  | 0,00          |
| - Záloha                            |  |  | 0,00          |
| - Srážky                            |  |  | 0,00          |
| + Jiné srážky                       |  |  | 0,00          |
| + Nezdanitelné dávky                |  |  | 0,00          |
| + Jiné nezdanitelné dávky           |  |  | 0,00          |
| Přeplatek z DPFO                    |  |  | 0,00          |
| <b>Vyúčtování</b>                   |  |  | <b>660,00</b> |

Zdroj: Vlastní zpracování na základě programu Money S3

Hrubá mzda je zároveň mzdou čistou.

#### 4.4 Celkové mzdové náklady za měsíc leden

Program Money S3 generuje sestavu s názvem Vyúčtování mezd, kde jsou podrobně v řádkové formě vyčíslené celkové mzdové náklady. [9]

Druhá strana sestavy podává důležité informace pro zaúčtování mezd, slouží jako podklad pro zaúčtování.

Program umí mzdy zaúčtovat i automaticky. Ze zadní strany sestavy vyúčtování mezd zaúčtujeme:

**Tabulka 24 - Účtování mezd ve vybrané firmě**

| <b>Operace</b>                      | <b>částka</b> | <b>MD</b> | <b>D</b> |
|-------------------------------------|---------------|-----------|----------|
| Hrubá mzda                          | 84 744        | 521       | 331      |
| Zdravotní pojištění (zaměstnavatel) | 7 567         | 524       | 336      |
| Zdravotní pojištění (zaměstnanec)   | 3 787         | 331       | 336      |
| Sociální pojištění (zaměstnavatel)  | 21 021        | 524       | 336      |
| Sociální pojištění zaměstnanec)     | 5 468         | 331       | 336      |
| Daň ze mzdy                         | 295           | 331       | 342      |
| Nemocenská                          | 3 368         | 521       | 331      |
| Čistá mzda                          | 75 194        |           |          |
| K výplatě                           | 78 562        |           |          |

**Zdroj:** Vlastní zpracování na základě programu Money S3

## **4.5 Zhodnocení mzdové politiky společnosti**

Koncepce mzdové politiky analyzované firmy se jeví jako průměrná. K tomuto zhodnocení lze dospět po prostudování mzdových a personálních agend.

I když je tato firma malá, drží se zvyklostí, které je možno spatřit u velkých firem a to především ve stanovení mzdových forem. To znamená, že u technických pracovníků a řidičů sjednává měsíční mzdu, u pracovníků, které nazýváme operátoři, stanovuje hodinovou mzdu a na pomocné provozní práce sjednává dohodu o provedení práce.

Malé firmy se musí přizpůsobovat trhu, jsou na tom hůře než velké společnosti, přesto by se dalo říci, že společnost je zmenšeninou velkého podniku. Musí získat a stabilizovat zaměstnance, stimulovat k pracovnímu výkonu, efektivně udržet výši mzdových prostředků ve vztahu k výši sjednaných zakázek.

Po osobní konzultaci s majitelem firmy je možno poukázat na základní problém, který je pro mzdovou zátěž firmy zásadní. Stanovením vysokých mezd ve smlouvách se zavazuje k měsíční platbě vysokých mezd i odvodů, přesto že firma v daném měsíci nezíská zakázky v takové výši, aby byla schopna pokrýt tyto vysoké mzdové náklady.

Je třeba poukázat na malé využití bonusů a benefitů, které může dle zákona společnost zaměstnancům poskytnout a zároveň využít daňových výhod, které z těchto bonusů vyplývají. Zbavila by se tak zbytečného daňového zatížení. Vytvoření tohoto

systému odměňování není jednoduché, je časově náročný a vytvářejí jej zaškolení pracovníci, kteří u malé firmy nejsou k dispozici. Další problém spočívá v tom, že v malé společnosti je tento systém prakticky zbytečný, protože může nastat situace, kdy každý pracovník bude mít jiné požadavky. U velkých společností je řešení jednodušší, protože o jeden druh benefitu může mít najednou zájem sto zaměstnanců.

Firma nepracuje s účinným nástrojem, kterým jsou odměny- prémie. Tyto slouží jako motivační prvek, tak i k regulaci mzdových nákladů.

Doporučením pro eliminaci zmiňovaných problémů se nabízejí tyto možná řešení:

- sjednání konstantní základní mzdy pracovníků, což je výhodné jak pro zaměstnance, tak pro zaměstnavatele. Zaměstnanci jsou odměňováni podle počtu zakázek, proto je toto řešení pro ně výhodné z toho důvodu, že budou mít stabilní měsíční mzdu, která se bude navyšovat o přípatky a prémie a nebudou muset řešit kolísání mzdy, tedy že jeden měsíc mají na výplatu 20 000 Kč a druhý 8 000 Kč. Pro zaměstnavatele je to výhodné, protože se mu sníží mzdové náklady.
- stanovení smluvních odměn-prémii, tak aby výše těchto odměn kopírovala množství sjednaných zakázek nebo objem práce,
- poskytování benefitů zaměstnancům, např. stravenky, příspěvek na životní pojištění nebo penzijní připojištění.

## 5 Závěr

Bakalářská práce pronikla do vybrané firmy a jejím záměrem bylo zhodnotit mzdovou situaci této firmy. Analyzovala jsem mzdy pracovníků firmy dle jejich výplatních pásek a také jsem srovnala mzdy řídicích pracovníků, kteří jsou odměňováni stejnou mzdou, a přesto jejich čistá mzda se liší. Odlišnosti u těchto dvou zaměstnanců jsou závislé na uplatňování slev na dani.

Malé firmy působící nejen na českém trhu mají těžké se prosadit. Musí se přizpůsobovat velkým společnostem. Na základě mé analýzy jsem dospěla k závěru, že mnou vybraná firma může snížit své mzdové náklady, tím že základní mzdy zaměstnanců budou nižší a konstantní. Na první pohled se může zdát, že je toto řešení výhodné pouze pro jednu stranu, ale toto řešení je výhodné i pro zaměstnance a to z toho důvodu, že jsou odměňováni nyní podle počtu zakázek, proto je výše jejich platů nestabilní. Tímto řešením se ustálí jejich příjem, který se může navyšovat o prémie a příplatky. Pro zaměstnavatele je toto řešení výhodné, protože klesnou jeho mzdové náklady.

Závěr analýzy mezd ve vybrané společnosti může sloužit pro firmy s podobnými problémy nebo pro začínající podnikatele, aby se mohli vyhnout této situaci a efektivně tak využívat potenciál své firmy a zaměstnanců.

Vzhledem k neustále se měnícím sazbám pro výpočet mezd, jejich zdaněním a slevám na dani, je zde nutnost stále aktualizovat tuto problematiku.

Dle dostupných současných informací by poskytování benefitů, jako jsou stravenky, v budoucnu neměla být již výhodná, protože zaměstnanci si budou přispívat celou částkou hodnoty stravenky. Dle současných informací nás budoucnu čekají další změny zdaňování mzdového systému, které navrhuje Ministerstvo financí, s cílem snížit administrativní náklady daňových poplatníků. Tyto změny by měly mít za následek zrušení superhrubé mzdy se sazbou 15% a daň se bude vypočítávat z hrubé mzdy, ale v sazbě daně 19%, jako je to u právnických osob, kterým sazba daně zůstane stejná. Slevy na dítě by se měly naopak snižovat. Můžeme také očekávat sjednocení sazeb sociální a zdravotního pojištění na výši 6,5%. Budoucnost je nejistá a sama nám ukáže, co si pro nás připravila.



## Seznam použité literatury

- [1] **BULLA, M.** *Pomocník mzdové účetní*. 3. vyd. Český Těšín : PORADCE, s.r.o., 2011. str. 24. ISBN 978-80-7365-324-8.
- [2] **ČERVINKA, T.** *Zdravotní pojištění zaměstnavatelů, zaměstnanců a OSVČ s komentářem a příklady 2011*. 3. vyd. Olomouc : ANAG, 2011. str. 168. ISBN 978-80-7263-644-0.
- [3] **d'AMBROSOVÁ, H. a kolektiv.** *Mzdy 2011*. 8. vyd. Praha : Wolters Kluwer ČR, 2011. str. 788. ISBN 978-80-7357-613-4.
- [4] **MRKOSOVÁ, J.** *Účetnictví 2009*. 1. vyd. Brno : Computer Press, 2009. str. 290. ISBN 978-80-251-2368-3.
- [5] **RYLOVÁ, Z. a kolektiv.** *Daňové zákony 2011 s komentářem změn*. 7. vyd. Computer Press, 2011. str. 248. ISBN 978-80-251-3388-0.
- [6] **SYNEK, M. a kolektiv.** *Podniková ekonomika*. 4. vyd. Praha: C. H. Beck, 2006. str. 475. ISBN 80-7179-892-4.
- [7] **ŠUBRT, B.** *Abeceda mzdové účetní 2010*. 20. vyd. Olomouc : ANAG, 2010. str. 510. ISBN 978-80-7263-574-0.
- [8] **VYBÍHAL, V. a kolektiv.** *Mzdové účetnictví 2011*. 14. vyd. Praha : GRADA Publishing, 2011. str. 448. ISBN 978-80-247-3617-4.

## Elektronické zdroje

- [9] *Personalistika a mzdy* [online]. Praha: Money, 2011, [cit. 2011-05-02]. Dostupné z www: <<http://www.money.cz/money-s3/personalistika-a-mzdy/#02>>.
- [10] *Plat a mzda* [online]. Praha: S finance, 2011, [cit. 2011-05-02]. Dostupné z www: <[http://www.sfinance.cz/osobni-finance/informace/mzda/plat\\_a\\_mzda/](http://www.sfinance.cz/osobni-finance/informace/mzda/plat_a_mzda/)>.
- [11] *Postup při výpočtu výplaty* [online]. Praha: Výplata, 2011, [cit. 2011-05-02]. Dostupné z [www:](http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/postupprivypoctuvyplaty.php) <<http://www.vyplata.cz/vyplatamzdy/postupprivypoctuvyplaty.php>>.

- [12] *Pracovní smlouva na dobu neurčitou*. [online]. Praha: Smlouva zdarma, 2011, [cit. 2011-05-02]. Dostupné z www: <<http://www.smlouva-zdarma.cz/pracovni-smlouva-na-dobu-neurcitou>>.
- [13] *Zákoník práce 2011* [online]. Praha: Zákony pro právo, 2011, [cit. 2011-05-02]. Dostupné z www: <<http://www.zakony.propravo.cz/2010/12/zakonik-prace-2011-zakon-c-2622006-sb.html>>.
- [14] *Zdravotní pojištění v příkladech* [online]. Praha: Měšec, 2011 [cit. 2011-05-02]. Dostupné z www: <<http://www.mesec.cz/clanky/platba-zdravotniho-pojisteni-v-prikladech/>>.

## **Seznam zkratek**

ELPD - Evidenční list důchodového pojištění

HM – Hrubá mzda

Kč – Korun českých

SP – Sociální pojištění

ZDP – Zákon o daních z příjmů

ZP - Zákoník práce

ZP – Zdravotní pojištění

Prohlašuji, že

- jsem byla seznámena s tím, že na mou bakalářskou práci se plně vztahuje zákon č. 121/2000 Sb. – autorský zákon, zejména § 35 – užití díla v rámci občanských a náboženských obřadů, v rámci školních představení a užití díla školního a § 60 – školní dílo;
- beru na vědomí, že Vysoká škola báňská – Technická univerzita Ostrava (dále jen VŠB-TUO) má právo nevýdělečně, ke své vnitřní potřebě, diplomovou (bakalářskou) práci užít (§ 35 odst. 3);
- souhlasím s tím, že bakalářská práce bude v elektronické podobě archivována v Ústřední knihovně VŠB-TUO a jeden výtisk bude uložen u vedoucího diplomové (bakalářské) práce. Souhlasím s tím, že bibliografické údaje o diplomové (bakalářské) práci budou zveřejněny v informačním systému VŠB-TUO;
- bylo sjednáno, že s VŠB-TUO, v případě zájmu z její strany, uzavřu licenční smlouvu s oprávněním užít dílo v rozsahu § 12 odst. 4 autorského zákona;
- bylo sjednáno, že užít své dílo, bakalářskou práci, nebo poskytnout licenci k jejímu využití mohu jen se souhlasem VŠB-TUO, která je oprávněna v takovém případě ode mne požadovat přiměřený příspěvek na úhradu nákladů, které byly VŠB-TUO na vytvoření díla vynaloženy (až do jejich skutečné výše).

V Ostravě dne: 11. 5. 2011

.....  
Radka Římanová

Adresa trvalého pobytu studenta:

Pavlouskova 4433/1, Ostrava-Poruba, 70800

## Seznam tabulek

|   |    |
|---|----|
| Tabulka 1 - Platové tarify .....                          | 4  |
| Tabulka 2 - Slevy na dani a daňová zvýhodnění .....       | 20 |
| Tabulka 3 - Výpočtu daňové povinnosti.....                | 22 |
| Tabulka 4 - Výpočet mzdy k výplatě.....                   | 22 |
| Tabulka 5 - Mzdová agenda pana Tomáše za leden 2011 ..... | 29 |
| Tabulka 6 - Hrubá mzda pana Tomáše.....                   | 30 |
| Tabulka 7 - Pojistné a daň z příjmů pana Tomáše.....      | 31 |
| Tabulka 8 - Čistá mzda pana Tomáše.....                   | 32 |
| Tabulka 9 - Mzdová agenda paní Jany .....                 | 33 |
| Tabulka 10 - Hrubá mzda paní Jany.....                    | 34 |
| Tabulka 11 - Pojistné a daň z příjmů paní Jany.....       | 35 |
| Tabulka 12 - Čistá mzda paní Jany.....                    | 36 |
| Tabulka 13 - Mzdová agenda paní Heleny.....               | 37 |
| Tabulka 14 - Hrubá mzda paní Heleny.....                  | 38 |
| Tabulka 15 - Pojistné a daň z příjmů paní Heleny .....    | 39 |
| Tabulka 16 - Čistá mzda paní Heleny .....                 | 40 |
| Tabulka 17 - Mzdová agenda pana Jaroslava .....           | 41 |
| Tabulka 18 - Hrubá mzda pana Jaroslava.....               | 42 |
| Tabulka 19 - Pojistné a daň z příjmů pana Jaroslava ..... | 43 |
| Tabulka 20 - Čistá mzda pana Jaroslava .....              | 44 |
| Tabulka 21 - Mzdová agenda pana Komára.....               | 45 |
| Tabulka 22 - Hrubá mzda pana Komára.....                  | 46 |
| Tabulka 23 - Pojištění a daň z příjmů pana Komára .....   | 47 |
| Tabulka 24 - Čistá mzda pana Komára .....                 | 48 |
| Tabulka 25 - Účtování mezd ve vybrané firmě .....         | 49 |

## Seznam Obrázků

|   |    |
|---|----|
| Obrázek 1 - Zúčtování hrubých mezd .....                                      | 23 |
| Obrázek 2 - Zúčtování hrubých mezd s institucemi sociálního zabezpečení ..... | 24 |
| Obrázek 3 - Zúčtování mezd .....  | 24 |

## **Seznam příloh**

Příloha číslo 1 – Pracovní smlouva

Příloha číslo 2 – Evidenční list důchodového pojištění

Příloha číslo 3 – Evidence docházky

Příloha číslo 4 – Výplatní lístek

Příloha číslo 5 – Celkové vyúčtování